

**ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH PERUSAHAN  
UNTUK PEMBAYARAN DENDA DAN GANTI RUGI**

**( Studi Di Kota Mataram )**

**JURNAL ILMIAH**



**Oleh:**

**ARIANSYAH**

**D1A116030**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM  
MATARAM  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH PERUSAHAN  
UNTUK PEMBAYARAN DENDA DAN GANTI RUGI**

**( Studi Di Kota Mataram )**

**JURNAL ILMIAH**



**Oleh:**

**ARIANSYAH  
D1A116030**

**Menyetujui,**

**Lalu Hadi Adha, SH.,MH.**  
**NIP:197412242005011001**

**ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH  
PERUSAHAAN UNTUK PEMBAYARAN DENDA DAN GANTI RUGI (  
Studi Di Kota Mataram)**

**ARIANSYAH**

**D1A116030**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemotongan upah pekerja oleh perusahaan untuk pembayaran denda dan ganti rugi studi di Kota Mataram. Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengaturan hukum pemotongan upah bagi karyawan bahwa pemotongan upah oleh pengusaha dapat dikenakan untuk denda; ganti rugi; dan /atau uang muka upah dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama. Implementasi pemotongan upah di Alfamart Cabang Ade Irma maksimal 2,5%, Indomaret Cabang Pejanggalik 1 maksimal 2,5%, dan J-Mart Cabang Langko maksimal sebesar 5% yang didasarkan pada perjanjian kerja. Sehingga pemotongan upah pada ketiga perusahaan ini telah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

**Kata Kunci: Pemotongan, Upah Pekerja, Perusahaan, Denda Dan Ganti Rugi**

*JURIDICAL ANALYSIS OF WORKERS' WAGE DECREASES BY COMPANIES  
FOR PAYMENT OF FINE AND COMPENSATION (Study in Mataram City)*

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the deduction of workers' wages by companies for payment of fines and compensation for studies in the city of Mataram. The type of research in this paper is empirical normative legal research. Based on the results of the study, it was found that the legal regulation of wage deductions for employees states that wage deductions by employers can be subject to fines; compensation; and/or wage advances are made in accordance with the Employment Agreement, Company Regulations, or Collective Labor Regulations. The implementation of wage deductions at Alfamart Ade Irma Branch is a maximum of 2.5%, Indomaret Pejanggalik 1 Branch is a maximum of 2.5%, and J-Mart Langko Branch is a maximum of 5% based on work agreements. So that the deduction of wages at three companies is in accordance with applicable law.*

**Keywords: Withholding, Workers' Wages, Companies, Fines and Compensation**

## I. PENDAHULUAN

Salah satu hak pekerja dalam suatu hubungan ketenagakerjaan adalah upah. Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.<sup>1</sup>Oleh karena itulah, pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Lebih lanjut Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:“ Yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundangundangan atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. “

Dalam sistem perundang-undangan Indonesia terdapat satu aturan khusus yang mengatur tentang Upah dari Para pekerja yakni Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai upaya untuk mencegah para pengusaha melakukan tindakan sewenang-wenang kepada

---

<sup>1</sup>Fatkhurrahman Djamil, *Fiqh Muamalah; Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 2012, hlm. 155.

pekerjanya dalam hal pemberian Upah. Namun walaupun demikian pada pelaksanaannya masih kerap terjadi praktek pemotongan upah secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan.

Salah satu contohnya adalah, pemotongan gaji pegawai Alfamart di daerah Kota Mataram. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada salah seorang karyawan Alfamart yang bernama Raudatul, beliau menjelaskan bahwa pemotongan gaji karyawan merupakan suatu bentuk sebagai pengganti defisit perusahaan karena terjadi mines barang setelah dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO) perbulan.<sup>2</sup> Pemotongan minesan barang ini disebut NBH. NBH adalah beban kehilangan barang-barang di toko yang terakumulasi setelah dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO), yakni penentuan selisih stok barang fisik dengan stok barang yang di komputer. Jika terjadi selisih mines, baik disebabkan di curi atau semacamnya, perusahaan tidak mau tahu siapa, dan dengan cara apa barang itu bisa hilang, maka selisih ini pada akhirnya menjadi beban NBH. Beban NBH yang diberikan kepada karyawan bentuknya disesuaikan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan dan dibebankan pada setiap bulannya.<sup>3</sup>

Melihat berdasarkan fakta di atas, terlihat bahwa kesejahteraan karyawan seolah belum terjamin. Karyawan yang bekerja tidak selalu mengetahui segala hal yang menyebabkan terjadinya kehilangan barang, namun mereka tetap dimintai pertanggungjawaban yang seolah tidak adil. Jika dikaji berdasarkan Pasal 56 ayat (2) PP Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka didapatkan bahwa jenis pelanggaran, dan besaran denda harus diatur dalam

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Dengan Raudatul, Karyawan Alfamart, Wawancara Dilakukan Di Alfamart Cabang Ade Irma Kota Mataram Pada 12 Agustus 2022 Pukul 20:30 Wita.

<sup>3</sup>*Ibid.*

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama dengan dilakukan antara pengusaha dan karyawan. Dalam kasus ini kerugian Alfamart akibat ketidak sesuai jumlah barang setelah dilakukannya SO tidak selalu akibat dari kesalahan karyawan, bisa saja terjadi pencurian yang dilakukan oleh pembeli ataupun kesalahan driver, selaku pengecek barang Team pengiriman barang dan juga team audit. Namun, hal ini seolah tidak dijadikan pertimbangan oleh management Alfamart karena tanggung jawab penuh diberikan kepada karyawannya semata seolah tanpa memperdulikan kesejahteraannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikaji dalam penulis ini adalah: 1) Bagaimana pengaturan hukum pemotongan upah oleh perusahaan menurut hukum positif Indonesia? 2) Bagaimana implementasi pemotongan upah oleh perusahaan untuk pembayaran denda dan ganti rugi di Kota Mataram?

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut diatas digunakan jenis penelitian hukum empiris, penelitian ini mengkaji penerapan peraturan perundang-undangan berdasarkan konsep dan teori hukum untuk melihat secara langsung kenyataan di lapangan.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan sosiologis.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Amirrudin dan Zainal Asikin, *Penghantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.133

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 97.

## II. PEMBAHASAN

### **Pengaturan Hukum Pemotongan Upah Oleh Perusahaan Menurut Hukum Positif Indonesia**

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.<sup>6</sup> Penetapan besaran upah didasarkan pada perjanjian kerja, ataupun kesepakatan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pekerja atau karyawan harus taat kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi tempatnya bekerja.<sup>7</sup>

Pekerja harus menyadari bahwa peraturan yang dibuat oleh instansi bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang tertib dan nyaman. Selain itu peraturan juga dibuat sebagai usaha preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dapat mengakibatkan kerugian kepada perusahaan. Aturan perusahaan atau instansi biasanya sudah diatur dalam peraturan internal perusahaan. Bagi oknum yang di rasa melanggar aturan biasanya akan dikenakan hukuman seperti mendapat teguran ataupun diberikan surat peringatan. Namun, ada pula instansi yang memberikan hukuman berupa pemotongan gaji atau upah

---

<sup>6</sup>Megarani Arsyi Andini, *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh*, Jurnal Hukum Universitas Jember, Vol. 5 No.11 2017, hlm. 75.

<sup>7</sup> Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta. 2010, hlm. 137-138.

kepada buruh atau karyawan yang dianggap melakukan pelanggaran. Oleh karenanya, kerap kali praktek pemotongan upah atau gaji ini dianggap sebagai suatu perbuatan yang tidak adil dan membingungkan karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan saja sudah cukup kecil apabila dilakukan pemotongan maka akan sangat membebani mereka.

Di Negara Indonesia sendiri pemerintah menyadari bahwa dibutuhkan suatu aturan untuk mengatur pemotongan gaji ataupun pemberian denda bagi pekerja yang melakukan pelanggaran aturan instansi ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini dimaksudkan agar pengusaha tidak semena-mena melakukan pemotongan gaji, selain itu pekerja juga tidak lalai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kedua belah pihak dapat diuntungkan.<sup>8</sup>

Terdapat setidaknya beberapa aturan hukum yang membahas mengenai pemotongan upah yang dalam hal ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Yang pada beberapa aturan tersebut, maka dapat penulis analisis bahwasanya aturan hukum tersebut telah memberikan pemahaman dan batasan terkait dengan sistem pemotongan upah yang dapat diberlakukan kepada karyawan akibat dari kesalahan atau kesengajaan.

Terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan ataupun sebagai pengusaha), dan menimbulkan suatu kerugian tertentu

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 141.



pihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja, kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.<sup>9</sup> Apabila jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugiannya karenanya diderita oleh karyawan lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

Ketentuan mengenai kelalaian yang dilakukan oleh karyawan ini dapat dilihat dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai Pelanggaran dan Kelalaian sebagai berikut: a) Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda; b) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan; c) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau karyawan, dalam pembayaran upah; d) Dalam hal perusahaan dinyatakan palit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Lebih lanjut ketentuan mengenai kelalaian ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 88A ayat (7) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menegaskan bahwasanya pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

---

<sup>9</sup> Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2013, hlm.66-68.

Kemudian dalam Pasal 22 dalam UU Ketenagakerjaan tentang sistem pemotongan upah disebutkan bahwa : 1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari karyawan; 2) Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat; 3) Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pada ketentuan Pasal 20 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa pada tiap-tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan. Akan tetapi dalam hal-hal tertentu memberikan kemungkinan pembayaran upah tidak seluruhnya diberikan kepada buruh/pekerja (dilakukan pemotongan upah). Dalam Pasal 57 ayat (1) PP ini juga di sebutkan bahwa pemotongan upah terhadap buruh/tenagakerja dapat dilakukan karena faktor adanya denda, ganti rugi, uang muka. Denda dan ganti rugi tersebut bisa diakibatkan karena apa saja misalnya karena buruh/tenaga kerja tersebut menghilangkan barang atau merusak barang dan lain sebagainya.

Mengenai jumlah pemotongan yang dapat dikenakan kepada karyawan dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yakni : “Jumlah keseluruhan pemotongan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.” Berdasarkan bunyi pasal tersebut, maka dengan demikian menurut Pasal 58 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dapat tarik kesimpulan bahwasanya pemotongan upah karena barang hilang diperbolehkan dan jumlah keseluruhan pemotongan upah

paling banyak yaitu 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.

### **Implementasi Pemotongan Upah Oleh Perusahaan Untuk Pembayaran Denda Dan Ganti Rugi Di Kota Mataram**

Pada perusahaan retail Alfamart dan Indomaret di Kota Mataram, bentuk upah yang diberikan adalah upah dengan tunjangan tetap dengan tunjangan tetap yang besarnya berbeda-beda tergantung posisi dari pada karyawan tersebut. Hal ini ditujukan agar karyawan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja sehingga mendapatkan promosi dan naik jabatan untuk memperoleh total gaji yang lebih besar. Selain gaji pokok karyawan atau pekerja pada juga menerima uang lembur. Pemberian uang lembur sebagai bonus dari karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari waktu yang seharusnya di atur dalam Pasal 33 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Para pekerja di perusahaan retail di Kota Mataram akan menerima gaji di setiap bulan. Pada keadaan tertentu ketika pekerja tidak dapat melakukan kewajibannya sebagai pekerja karena satu dan lain hal seperti sakit, ataupun terdapat urusan keluarga maka upah atau gajinya tidak akan dibayarkan, hal ini sesuai dengan aturan dalam Pasal 24 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berkaitan dengan pemberian upah atau gaji pekerja, untuk menghindari kerugian perusahaan retail ternyata melakukan praktek pemotongan gaji pokok pekerja apabila terjadi defisit perusahaan karena terjadi mines barang setelah

dilakukannya “*Stok Of Name*” (SO). Untuk mengetahui secara pasti pelaksanaan denda pemotongan gaji pokok pekerja akibat terjadinya kehilangan barang yang ada pada 3 perusahaan retail di Kota Mataram, maka penulis melakukan wawancara dengan kepala toko Alfamart Cabang Ade Irma, kepala toko Indomaret Cabang Pejanggik 1 dan kepala toko J- Mart Cabang Langko.

Lokasi penelitian pertama yakni Indomaret Pejanggik 1, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Muhsin selaku kepala toko, bahwasanya sistem pemotongan gaji pada pekerja Indomaret Pejanggik 1 hanya dilakukan untuk mengganti barang yang hilang dan jumlah pemotongan gaji tersebut maksimal sebesar 2,5% dari gaji karyawan setiap bulannya. Adapun untuk mengetahui total jumlah barang yang hilang ini dilakukan terlebih dahulu pengecekan. Pengecekan barang hilang di gerai dilakukan dengan audit jumlah barang setiap bulan. Ketika prosedur ini dilakukan akan di hitung jumlah barang yang dikirimkan menuju gerai dengan jumlah barang yang telah laku dan barang yang masih tersisa, nanti akan didapatkan jumlah barang yang hilang.<sup>10</sup>

Melihat pada pemotongan upah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan, para pekerja tidak merasa terbebani dengan pemotongan upah, karena jika tidak ada peraturan seperti ini maka karyawan akan menganggap enteng pekerjaannya dan menjadi tidak teliti. Selain itu karyawan berpotensi melakukan tindakan pengambilan barang yang tentu akan menyebabkan kerugian toko.<sup>11</sup> Oleh karenanya sistem pemotongan upah ini juga dapat memberikan tanggungjawab kepada para pekerja untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya.

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara Dengan Muhsin, Kepala Toko Indomaret Cabang Pejanggik, Wawancara Dilakukan Di Indomaret Cabang Pejanggik Pada 15 Agustus 2022 Pukul 11:00 Wita.

<sup>11</sup>*Ibid.*

Pada lokasi penelitian kedua yakni Alfamart Cabang Ade Irma, mengenai mekanisme pemotongan upah pekerja maka penulis melakukan wawancara dengan Siti Rahmawati selaku Kepala toko. Adapun beliau memaparkan bahwa: “Sistem pemotongan upah yang dilakukan oleh alfamart kepada karyawan disebut dengan NBH. Pemotongan NBH dapat dilakukan dengan dua cara yakni dengan dipotong pada gaji langsung sebesar NBH secara utuh pada tiap bulannya. Atau dengan model pemotongan sebagian beban NBH dan sebagian ditangguhkan, kemudian menjadi utang NBH di kemudian hari. Model pemotongan yang dilakukan Alfamart adalah model pemotongan ke-dua, yaitu model pemotongan sebagian NBH dan sebagian lagi menjadi utang. Akan tetapi untuk pemotongan setiap bulannya, perusahaan sudah menetapkan aturan bahwa maksimal pemotongan upah pekerja adalah 2,5% setiap bulannya.<sup>12</sup>

Pada lokasi penelitian ketiga yakni retail J- Mart Cabang Langko, yang pada lokasi penelitian ini penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak M. Qodri selaku Kepala toko. Beliau memaparkan bahwasanya terkait pelaksanaan pemotongan upah pekerja yang dilakukan pada retail ini yakni pada dasarnya gaji karyawan atau pegawai dibayar sesuai dengan kontrak kerja. Adapun berkaitan dengan pemotongan gaji karena adanya barang hilang atau rusak pada toko ini harus dibuktikan dengan rekaman CCTV yang ada pada setiap gerai J-Mart. Ketika ada barang yang rusak saat pegawai atau karyawan sedang melaksanakan

---

<sup>12</sup>Hasil Wawancara Dengan Siti Rahmawati, Kepala Toko Alfamart Cabang Ade Irma, Wawancara Dilakukan Di Alfamart Cabang Ade Irma Pada 12 Agustus 2022 Pukul 15:30 Wita.

tugas akibat kesalahannya maka ia wajib mengganti barang tersebut senilai barang yang hilang atau rusak.<sup>13</sup>

Akan tetapi apabila barang tersebut rusak atau hilang bukan karena kesalahan karyawan atau dikatakan hilang karena ulah pembeli maka J- Mart tidak akan memotong gaji karyawan. Hal inipun sudah tertera dengan jelas dalam kontrak kerja yang ditanda tangani oleh karyawan saat akan bekerja di J-Mart. Besar pemotongan antara karyawan dan kepala toko nanti akan berbeda, biasanya kepala toko akan di potong gajinya lebih besar karena memiliki tanggung jawab yang lebih dari pada karyawan biasa. Besarnya pemotongan gaji untuk karyawan yang bertugas akan sama besarnya, tetapi dalam ketentuan kontrak maksimal jumlah pemotongan gaji karyawan adalah sebesar 5% pada bulan tersebut<sup>14</sup>

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa di Kota Mataram mayoritas dari pegawai yang bekerja pada tiga perusahaan retail besar yakni Indomaret, Alfamart, dan J-Mart pada kenyataannya menyadari bahwa pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu ketentuan yang sejalan dengan yang ada pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (tidak melawan hukum). Hal ini disebabkan karena pemotongan upah karyawan yang terjadi pada ketiga perusahaan tersebut adalah maksimal sebesar 2,5% pada Indomaret dan Alfamart serta maksimal sebesar 5% pada J-Mart. Sehingga hal ini tentunya tidak bertentangan dengan jumlah maksimal pemotongan upah karyawan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 78

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara Dengan Lalu Qodri, Kepala Toko J-Mart Cabang Langko, Wawancara Dilakukan Di J-Mart Cabang Langko Pada 10 Oktober 2022 Pukul 18:40 Wita.

<sup>14</sup> *Ibid.*

tahun 2015 tentang Pengupahan yakni maksimal pemotongan upah dilakukan sebesar 50%.

Selain itu pekerja juga menyadari bahwa mereka sudah terikat dengan perjanjian ketika mereka menandatangani kontrak terkait dengan akan dilakukan pemotongan gaji apabila terjadinya minus untuk meminimalisir kerugian perusahaan, oleh karenanya pekerja tidak merasa keberatan terkait dengan pemotongan yang terjadi. Sehingga pada kasus pemotongan upah pada tiga perusahaan retail besar di Kota Mataram dapat disimpulkan sebagai pertanggungjawaban dari para karyawan atas pelanggaran yang telah dilakukan, bentuk pelanggaran tersebut adalah pekerja telah lalai dan kurang berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya seperti kesalahan dalam perhitungan ketika pembongkaran barang, tidak melakukan pengawasan dengan teliti terhadap pembeli sehingga menyebabkan terjadinya pencurian, ataupun dengan sengaja mengambil barang untuk keuntungan pekerja sendiri sehingga mengakibatkan kerugian dari perusahaan retail.

### III. PENUTUP

#### **Kesimpulan**

Pengaturan hukum pemotongan upah bagi karyawan menurut hukum positif Indonesia dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada ketentuan Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 88A ayat (7) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Sedangkan pada Pasal 57 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda; ganti rugi; dan /atau uang muka upah yang ketentuan tersebut dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama. Sehingga berdasarkan kedua aturan ini, pemotongan upah oleh perusahaan kepada karyawan untuk pembayaran denda dan ganti rugi dianggap sah apabila telah termuat dalam perjanjian kerja.

Implementasi pemotongan upah oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pembayaran denda dan ganti rugi di Kota Mataram yang pada kasus ini terjadi di Alfamart Cabang Ade Irma, Indomaret Cabang Pejanggik 1 dan J-Mart Cabang Langko didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja. Adapun jumlah pemotongan upah pekerja setiap bulannya adalah maksimal 2,5% pada Alfamart Cabang Ade Irma serta Indomaret Cabang



Pejanggik 1 dan maksimal sebesar 5% pada J-Mart Cabang Langko. Sehingga berdasarkan aturan hukum positif tentang pemotongan upah mengatur bahwa pemotongan upah maksimal sebesar 50% setiap bulannya, maka pemotongan upah pada ketiga perusahaan ini telah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Pemotongan upah tersebut dilakukan akibat dari kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan pekerja seperti kesalahan dalam perhitungan ketika pembongkaran barang, tidak melakukan pengawasan dengan teliti terhadap pembeli sehingga menyebabkan terjadinya pencurian, ataupun dengan sengaja mengambil barang untuk keuntungan pekerja sendiri sehingga mengakibatkan kerugian dari perusahaan retail.

### **Saran**

Diharapkan adanya revisi terhadap ketentuan besaran maksimal pemotongan upah yang saat ini diatur dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni sebesar 50%, karena hal ini dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan pemotongan gaji karyawan sebesar 50%. Sehingga hal ini dapat memberikan tidak terlindungi hak pekerja untuk memperoleh gajinya secara utuh.

Pengusaha seharusnya lebih cermat dalam menetapkan peraturan perusahaan yang dalam hal ini terkait dengan pemotongan upah kerja, sehingga para pekerja dapat memperoleh haknya sesuai yang diamanatkan dalam ketentuan undang-undang.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Amirrudin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Fatkhurrahman Djamil, 2012, *Fiqh Muamalah; Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta.

Indra Yana, 2010, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta.

Maimun. 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

### JURNAL

Megarani Arsyi Andini, *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh*, Jurnal Hukum Universitas Jember, Vol. 5 No.11 2017.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah (PP). No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan*.

### HASIL WAWANCARA

Hasil Wawancara Dengan Raudatul, Karyawan Alfamart, Wawancara Dilakukan Di Alfamart Cabang Ade Irma Kota Mataram Pada 12 Agustus 2022 Pukul 20:30 Wita.

Hasil Wawancara Dengan Muhsin, Kepala Toko Indomaret Cabang Pejanggik, Wawancara Dilakukan Di Indomaret Cabang Pejanggik Pada 15 Agustus 2022 Pukul 11:00 Wita.

Hasil Wawancara Dengan Siti Rahmawati, Kepala Toko Alfamart Cabang Ade Irma, Wawancara Dilakukan Di Alfamart Cabang Ade Irma Pada 12 Agustus 2022 Pukul 15:30 Wita.

Hasil Wawancara Dengan Lalu Qodri, Kepala Toko J-Mart Cabang Langko,  
Wawancara Dilakukan Di J-Mart Cabang Langko Pada 10 Oktober 2022  
Pukul 18:40 Wita.