

ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH TANPA PERSETUJUAN PEKERJA: DITINJAU DARI ASAS PACTA SUNT SERVANDA

Nasywa Rayhana¹, Razita Syahma Putri Riejaddi², Aa'isy Putri Kurtubi³, Dwi Desi Yayi Tarina⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

2410611064@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2410611059@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2410611041@mahasiswa.upnvj.ac.id³, dwidesiyayitarina@upnvj.ac.id⁴

ABSTRACT; *This article discusses the legal settlement undertaken by CNN Indonesia and its workers, related to the emergence of default in the form of unilateral wage deductions without the consent of workers, which will be reviewed with the Civil Code and Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. In this research, the type of legal research used is normative legal research. The technique of collecting legal materials is carried out through literature, then an analysis technique is used in the form of a deductive method. This research produces the author's views on the legal settlement of default in the form of unilateral wage deductions reviewed with the Civil Code, especially Article 1338 paragraph (1) concerning the principle of pacta sunt servanda, Article 1243 concerning the conditions for default, and Articles 1244–1247 concerning the legal consequences of default and Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes.*

Keywords: *Unilateral Wage Deductions, Default, Pacta Sunt Servanda Principle, Employment Agreements, Industrial Relations.*

ABSTRAK; Artikel ini membahas mengenai penyelesaian hukum yang dialami oleh CNN Indonesia dan para pekerjanya, berkaitan dengan timbulnya wanprestasi berupa pemotongan upah secara sepihak tanpa persetujuan pekerja, yang akan ditinjau dengan KUHPdata dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini, jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan kepustakaan, selanjutnya digunakan teknik analisis yang berupa metode deduktif. Penelitian ini menghasilkan pandangan penulis tentang penyelesaian hukum terhadap wanprestasi pemotongan upah secara sepihak yang ditinjau dengan KUHPdata khususnya Pasal 1338 ayat (1) tentang asas pacta sunt servanda, Pasal 1243 tentang syarat wanprestasi, serta Pasal 1244–1247 tentang akibat hukum wanprestasi dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pemotongan Upah Sepihak, Wanprestasi, Asas Pacta Sunt Servanda, Perjanjian Kerja, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan pada dasarnya didasarkan pada kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Kesepakatan tersebut mengikat kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan “Bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya”. Prinsip pacta sunt servanda ini menjadi pondasi utama dalam menjaga kepastian hukum dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan perusahaan, termasuk di dalamnya mengenai ketentuan upah yang telah disepakati bersama.

Namun, dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap prinsip tersebut, salah satunya berupa tindakan pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan. Kasus yang terjadi di CNN Indonesia pada tahun 2024 menjadi salah satu contoh nyata dari permasalahan tersebut. Sejumlah pekerja mengeluhkan adanya kebijakan perusahaan yang diduga melakukan pemotongan upah tanpa melalui proses persetujuan pekerja dan tanpa dasar perhitungan yang transparan. Tindakan tersebut dinilai melanggar kesepakatan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja karena mengubah besaran upah yang sebelumnya telah disetujui bersama secara sepihak tanpa persetujuan pekerja.

Secara yuridis, tindakan pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan berpotensi dikualifikasikan sebagai wanprestasi, yaitu keadaan di mana salah satu pihak tidak memenuhi atau lalai memenuhi prestasi (kewajiban) yang telah disepakati dalam perjanjian. Pasal 1243 KUHPerdata menentukan bahwa penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perjanjian mulai diwajibkan apabila debitur (dalam hal ini perusahaan) telah dinyatakan lalai memenuhi prestasinya. Lebih lanjut, Pasal 1244 hingga Pasal 1247 KUHPerdata mengatur mengenai akibat hukum dari wanprestasi serta kemungkinan pembebasan tanggung jawab debitur dalam keadaan memaksa (*overmacht/force majeure*), namun demikian, alasan efisiensi atau kesulitan keuangan tidak serta-merta membebaskan perusahaan dari tanggung jawab tanpa adanya persetujuan tertulis dari pekerja.

Selain KUHPerdata, penyelesaian sengketa yang timbul dari wanprestasi dalam hubungan industrial juga diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Kasus pemotongan upah secara sepihak di CNN

Indonesia yang telah dilaporkan oleh para pekerja ke Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan menunjukkan bahwa perselisihan ini berpotensi untuk diselesaikan melalui mekanisme yang diatur dalam undang-undang tersebut, apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi.

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk dilakukan kajian hukum yang mendalam mengenai wanprestasi pemotongan upah secara sepihak dalam perspektif KUHPdata dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kajian ini tidak hanya penting untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja yang menjadi korban, tetapi juga sebagai preseden bagi praktisi hukum, perusahaan, dan pemangku kepentingan lainnya dalam memahami batasan-batasan hukum dalam melakukan perubahan terhadap isi perjanjian kerja, khususnya yang berkaitan dengan hak mendasar pekerja yaitu upah.

Oleh karena itu, artikel ini akan membahas mengenai penyelesaian hukum terhadap wanprestasi pemotongan upah secara sepihak yang terjadi di CNN Indonesia, dengan menggunakan pendekatan normatif serta meninjau ketentuan dalam KUHPdata dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KAJIAN TEORITIS

Wanprestasi Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha maupun pemberi kerja yang berisi ketentuan mengenai syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja memiliki sifat konsensual karena lahir dari adanya persetujuan para pihak, serta bersifat personal karena pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Menurut Subekti (2018), perjanjian kerja termasuk perjanjian timbal balik (*wederkerige overeenkomst*), yaitu perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua pihak. Dalam hubungan tersebut, pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah dan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, sementara pengusaha berhak menerima hasil pekerjaan dan berkewajiban membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan.

Asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini mengandung tiga unsur utama, pertama, adanya kekuatan mengikat (*binding force*) yang berarti perjanjian kerja memiliki daya ikat bagi para

pihak sebagaimana halnya ketentuan undang-undang. Kedua, kepastian hukum (legal certainty) yaitu isi perjanjian tidak dapat diubah secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari kedua belah pihak. Ketiga, asas itikad baik (good faith) yang mengharuskan pelaksanaan perjanjian dilakukan secara jujur, patut, dan saling menghormati hak masing-masing pihak. Dalam hubungan industrial, asas ini menjadi dasar bahwa ketentuan mengenai upah yang telah disepakati tidak boleh dikurangi maupun diubah secara sepihak oleh perusahaan tanpa persetujuan pekerja. Oleh karena itu, setiap perubahan terkait besaran upah harus dilakukan melalui perubahan perjanjian kerja yang disetujui secara tertulis oleh pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 55 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 KUHPerdara.

Wanprestasi merupakan keadaan ketika salah satu pihak tidak melaksanakan atau lalai memenuhi prestasi maupun kewajiban yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Menurut R. Subekti, wanprestasi dapat terjadi dalam beberapa bentuk, yaitu tidak melaksanakan prestasi sama sekali, melaksanakan prestasi tetapi terlambat, atau melaksanakan prestasi namun tidak sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati. Dalam hubungan kerja, kewajiban utama perusahaan adalah membayarkan upah secara tepat waktu dan sesuai jumlah yang telah diperjanjikan oleh karena itu, tindakan pemotongan upah secara sepihak tanpa persetujuan pekerja dapat dikategorikan sebagai wanprestasi, karena perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah secara penuh sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Pasal 1234 KUHPerdara mengatur bahwa kewajiban untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga akibat tidak dipenuhinya suatu perjanjian timbul setelah debitur, dalam hal ini perusahaan, dinyatakan lalai dalam memenuhi prestasinya. pernyataan lalai tersebut harus terlebih dahulu didahului dengan somasi atau teguran dari pihak pekerja.

Berdasarkan yurisprudensi dan doktrin yang dikemukakan oleh Abdulkadir Muhammad (2019), suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai wanprestasi apabila memenuhi beberapa unsur, yaitu adanya perjanjian yang sah, baik tertulis maupun lisan, adanya prestasi yang tidak dipenuhi, terdapat kesalahan dari debitur baik karena kesengajaan maupun kelalaian, serta tidak adanya alasan pembenar seperti keadaan memaksa (force majeure) atau persetujuan dari pihak lain. Dalam hubungan kerja, unsur-unsur tersebut dapat terlihat ketika perusahaan tidak membayarkan upah secara penuh sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Tindakan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.

KUHPerdata mengatur berbagai akibat hukum yang timbul dari wanprestasi. Pasal 1244 menentukan bahwa debitur bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat wanprestasi, kecuali apabila dapat membuktikan adanya keadaan memaksa atau ketidakmampuan yang terjadi di luar kesalahannya. Pasal 1245 menegaskan bahwa debitur tidak diwajibkan membayar ganti rugi apabila wanprestasi disebabkan oleh keadaan memaksa. Adapun Pasal 1246 menyatakan bahwa ganti rugi meliputi biaya, kerugian nyata yang diderita, serta keuntungan yang seharusnya diperoleh. Selain itu, Pasal 1247 mengatur bahwa apabila wanprestasi dilakukan dengan itikad buruk, debitur wajib mengganti seluruh kerugian, baik yang dapat diperkirakan maupun yang sebelumnya tidak dapat diperkirakan.

Dalam konteks pemotongan upah secara sepihak, alasan seperti efisiensi perusahaan, penurunan omzet, maupun kesulitan keuangan tidak dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa karena merupakan persoalan internal perusahaan. Oleh sebab itu, pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja dapat dipandang sebagai bentuk wanprestasi yang dilakukan dengan itikad buruk. Akibatnya, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban untuk mengganti seluruh kerugian yang dialami pekerja, baik kerugian materiil maupun immateriil.

METODE PENELITIAN

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup identifikasi kesulitan, penerapan penalaran hukum, evaluasi terhadap suatu masalah, serta pemberian solusi atas permasalahan yang dikaji (Marzuki, 2021). Dalam studi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Adapun pendekatan yang dipakai meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus. Lebih lanjut, penelitian ini juga menerapkan *case approach*, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah dan mempertimbangkan berbagai undang-undang serta peraturan yang berhubungan dengan fenomena hukum yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap kasus pemotongan upah yang terjadi di CNN Indonesia pada tahun 2024, ditemukan bahwa tindakan perusahaan merupakan bentuk wanprestasi yang jelas melanggar asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata. Pelanggaran ini dapat diuraikan melalui identifikasi bentuk wanprestasi, pelanggaran terhadap asas kepastian hukum, serta inkonsistensi dalil efisiensi perusahaan.

A. Identifikasi Bentuk Wanprestasi

1. Kualifikasi Wanprestasi dan Pelanggaran Asas Pacta Sunt Servanda dalam Pemotongan Upah Sepihak CNN Indonesia

Merujuk pada klasifikasi wanprestasi menurut R. Subekti, tindakan PT Trans News Corpora (selaku pengelola CNN Indonesia) melakukan pemotongan upah secara sepihak terhadap para pekerja termasuk dalam kategori melaksanakan prestasi tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati (Subekti, 2018). Dalam perjanjian kerja yang sah antara perusahaan dan pekerja, telah disepakati besaran upah tertentu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Namun, perusahaan secara sepihak mengurangi besaran upah tersebut tanpa persetujuan pekerja, sehingga perusahaan tetap membayar upah tetapi tidak sesuai dengan jumlah yang diperjanjikan.

Fakta hukum dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst menunjukkan bahwa pemotongan upah dilakukan terhadap para pekerja untuk periode Juni hingga Agustus 2024. Berdasarkan keterangan saksi Muhammad Miftah Faridi, besaran potongan bervariasi antara 13% hingga 35% dari upah yang seharusnya diterima, dan pemberitahuan mengenai rencana pemotongan baru disampaikan pada tanggal 6 Juni 2024 melalui pertemuan hybrid, tanpa disertai penjelasan mengenai dasar perhitungan yang transparan. Pemotongan ini dilakukan tanpa adanya surat keputusan tertulis dari perusahaan, yang menurut saksi bertentangan dengan praktik sebelumnya di mana setiap kebijakan yang berdampak pada hak pekerja selalu dituangkan dalam surat keputusan.

Selain itu, bentuk wanprestasi yang dilakukan perusahaan juga bersifat berkelanjutan (continue wanprestasi) karena pemotongan dilakukan selama tiga bulan berturut-turut (Juni, Juli, dan Agustus 2024). Hal ini diperkuat oleh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby yang juga menghukum CNN Indonesia untuk membayar kekurangan upah pekerjanya di Biro Surabaya selama periode yang sama. Majelis Hakim dalam putusan tersebut menilai bahwa perusahaan telah melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan tertulis dari pekerja, yang bertentangan dengan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 63 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

B. Pelanggaran terhadap Asas *Pacta Sunt Servanda* dan Kepastian Hukum

Asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata mengandung tiga unsur utama yang semuanya dilanggar oleh tindakan pemotongan upah sepihak yang dilakukan CNN Indonesia.

Pertama, unsur kekuatan mengikat (*binding force*). Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang telah dibuat secara sah seharusnya berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak. Ketentuan mengenai besaran upah yang telah disepakati bersama tidak dapat diubah sepihak oleh perusahaan. Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak." Dalam pertimbangan putusannya, Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat menyatakan bahwa pemotongan upah para penggugat pada periode Juni–Agustus 2024 terbukti dilakukan tanpa persetujuan para pekerja, sehingga pemotongan tersebut tidak dapat dilakukan oleh tergugat dan harus dikembalikan atau dibayarkan kembali kepada para penggugat. Majelis Hakim juga menegaskan bahwa meskipun perusahaan mendalilkan kondisi keuangan yang tidak baik akibat pandemi Covid-19, persaingan bisnis, dan perkembangan teknologi, hal tersebut tidak membenarkan tindakan sepihak dalam pemotongan upah.

Kedua, unsur kepastian hukum (*legal certainty*). Asas ini menegaskan bahwa isi perjanjian tidak dapat diubah secara sepihak tanpa persetujuan kedua belah pihak. Dalam konteks perjanjian kerja, upah merupakan hak normatif pekerja yang hanya dapat dikurangi berdasarkan ketentuan hukum yang tegas. Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengaturan upah mencerminkan kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja dan tidak dapat diubah sepihak. Lebih lanjut, Pasal 63 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 membatasi pemotongan upah hanya pada hal-hal tertentu seperti pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah, utang atau cicilan utang pekerja, dan kelebihan pembayaran upah. Pasal 63 ayat (4) secara tegas menyatakan bahwa pemotongan upah hanya dapat dilakukan tanpa memerlukan persetujuan pekerja dalam hal terjadi kelebihan pembayaran upah. Pemotongan upah karena alasan efisiensi atau kesulitan keuangan perusahaan tidak termasuk dalam pengecualian tersebut. Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 852 K/Pdt.Sus-PHI/2025 menguatkan posisi ini dengan menilai bahwa pemotongan upah yang dilakukan CNN Indonesia tidak memenuhi persyaratan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Ketiga, unsur itikad baik (*good faith*). Pelaksanaan perjanjian harus dilakukan secara jujur, patut, dan saling menghormati hak masing-masing pihak. Tindakan CNN Indonesia melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja, tanpa dasar perhitungan yang transparan, dan tanpa surat keputusan tertulis mencerminkan tidak adanya itikad baik. Hal ini diperkuat dengan fakta bahwa pekerja baru mengetahui besaran potongan setelah melihat slip gaji pada tanggal 27 Juni 2024, yang merupakan kebalikan dari praktik normal di mana pekerja menerima gaji terlebih dahulu. Selain itu, ketika para pekerja menyampaikan petisi penolakan yang ditandatangani lebih dari 200 karyawan pada tanggal 18 Juni 2024, manajemen tidak memberikan ruang untuk diskusi dan justru menolak mendiskusikan alternatif selain pemotongan upah. Bahkan dalam upaya bipartit yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2024, tidak ditemukan kesepahaman antara perusahaan dan pekerja. Perusahaan juga tidak merespons undangan bipartit kedua dan ketiga yang diajukan oleh pekerja pada bulan Juli 2024. Tindakan ini menunjukkan itikad buruk perusahaan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai perjanjian kerja.

C. Tidak Terpenuhinya Unsur Keadaan Memaksa (*Overmacht/Force Majeure*)

Perusahaan mendalilkan bahwa pemotongan upah dilakukan karena kondisi keuangan yang memburuk akibat pandemi Covid-19, persaingan bisnis, dan perkembangan teknologi. Namun, berdasarkan yurisprudensi dan doktrin hukum, alasan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa yang membebaskan perusahaan dari tanggung jawab wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata.

Keadaan memaksa (*overmacht*) menurut Pasal 1245 KUHPerdata adalah keadaan di mana debitur tidak dapat memenuhi prestasinya karena suatu peristiwa yang terjadi di luar kesalahannya dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. Unsur-unsur keadaan memaksa meliputi: (1) adanya peristiwa yang tidak terduga; (2) peristiwa tersebut berada di luar kemampuan debitur untuk mengendalikannya; (3) debitur tidak dapat memenuhi prestasinya meskipun dengan itikad baik; (4) tidak ada alternatif yang dapat dilakukan untuk mencegah kerugian.

Dalam kasus CNN Indonesia, alasan efisiensi dan kesulitan keuangan tidak memenuhi unsur-unsur tersebut karena beberapa pertimbangan.

Pertama, fakta hukum menunjukkan bahwa perusahaan masih membukukan keuntungan pada tahun 2023, sementara kerugian baru dinyatakan terjadi pada akhir tahun 2024, yaitu

setelah kebijakan pemotongan upah dan PHK dilakukan . Hal ini ditegaskan dalam pertimbangan Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat yang menyatakan bahwa dasar PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian sebagaimana dimaksud Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak terbukti, karena perusahaan masih membukukan keuntungan pada tahun 2023.

Kedua, pada masa pandemi Covid-19 (tahun 2020-2021), CNN Indonesia justru mengalami keuntungan dan memberikan kenaikan gaji serta pembagian bonus kepada karyawan karena adanya kerja sama dengan pemerintah untuk edukasi konten-konten Covid-19 . Hal ini menunjukkan bahwa pandemi tidak serta-merta menyebabkan kesulitan keuangan perusahaan.

Ketiga, berdasarkan Putusan PHI Surabaya yang dikuatkan Mahkamah Agung, perusahaan gagal membuktikan adanya kondisi penurunan pendapatan melalui mekanisme pemeriksaan audit internal ataupun eksternal secara komprehensif oleh Akuntan Publik . Ketidakmampuan perusahaan membuktikan *hardship* atau kondisi keuangan yang sesungguhnya memburuk mengakibatkan alasan pemotongan upah tidak memiliki dasar hukum yang sah.

Dengan demikian, karena tidak terbukti adanya keadaan memaksa, perusahaan tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat wanprestasi berupa pemotongan upah sepihak tersebut.

D. Kualifikasi Sebagai Wanprestasi dengan Itikad Buruk

Berdasarkan uraian di atas, tindakan CNN Indonesia melakukan pemotongan upah secara sepihak dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi yang dilakukan dengan itikad buruk (*te kwader trouw*).

Indikasi itikad buruk ini terlihat dari beberapa fakta:

1. Pemotongan dilakukan tanpa persetujuan pekerja dan tanpa dasar hukum yang jelas;
2. Perusahaan tidak transparan mengenai perhitungan besaran potongan yang bervariasi antara 13%-35% tanpa parameter yang jelas;
3. Perusahaan tidak memberikan ruang diskusi yang konstruktif meskipun pekerja mengajukan petisi dan upaya bipartit berulang kali;
4. Perusahaan melakukan PHK terhadap para pekerja yang menolak pemotongan upah dan mendirikan serikat pekerja, yang dinilai sebagai tindakan pemberangusan serikat pekerja

(*union busting*) yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Konvensi ILO Nomor 87 dan 98 yang telah diratifikasi Indonesia ;

5. Perusahaan tetap melakukan pemotongan upah meskipun mediator telah mengeluarkan anjuran dan proses mediasi sedang berlangsung .

Kualifikasi sebagai wanprestasi dengan itikad buruk ini memiliki konsekuensi hukum yang lebih berat sebagaimana diatur dalam Pasal 1247 KUHPdata, yang menyatakan bahwa apabila wanprestasi dilakukan dengan itikad buruk, debitur wajib mengganti seluruh kerugian, baik yang dapat diperkirakan maupun yang sebelumnya tidak dapat diperkirakan. Artinya, perusahaan bertanggung jawab tidak hanya atas kerugian materiil berupa kekurangan upah yang dipotong, tetapi juga atas kerugian immateriil yang dialami pekerja sebagai akibat dari tindakan wanprestasi tersebut.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemotongan upah secara sepihak yang dilakukan oleh CNN Indonesia merupakan bentuk wanprestasi yang melanggar asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja, karena:

1. Perusahaan melaksanakan prestasi (membayar upah) tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian;
2. Perusahaan mengubah isi perjanjian secara sepihak tanpa persetujuan pekerja;
3. Perusahaan tidak memiliki itikad baik dalam melaksanakan kewajibannya;
4. Tidak terdapat keadaan memaksa yang membenarkan tindakan tersebut; dan
5. Perusahaan melakukan wanprestasi dengan itikad buruk yang memperberat konsekuensi hukumnya.

Hal ini telah ditegaskan melalui putusan-putusan pengadilan yang menyatakan pemotongan upah tersebut tidak sah dan memerintahkan perusahaan untuk mengembalikan seluruh kekurangan upah kepada para pekerja.

2. Bentuk Restitusi Penuh dan Sanksi Disuasif terhadap Perusahaan yang Melakukan Wanprestasi Pemotongan Upah Sepihak

Permasalahan mengenai bentuk restitusi penuh serta sanksi disuasif terhadap Perusahaan yang terbukti melakukan wanprestasi berupa pemotongan upah sepihak, perlu dilakukan konstruksi argumentasi hukum yang bertolak dari pelanggaran terhadap Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata beserta akibat hukum wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 hingga

Pasal 1247 KUHPerduta. Pertama, menyangkut bentuk restitusi penuh, Majelis Hakim dalam sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) cenderung memerintahkan perusahaan untuk membayar secara tunai dan sekaligus seluruh kekurangan upah yang belum dibayarkan akibat pemotongan sepihak tersebut, karena upah merupakan hak normatif pekerja yang tidak dapat dikurangi tanpa persetujuan. Selain kerugian materiil tersebut, tuntutan kerugian immateriil juga dapat dipertimbangkan. Mengacu pada Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg., hakim mengabulkan ganti rugi immateriil sebesar Rp1.000.000.000,- karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemotongan upah sepihak dinilai telah mengakibatkan rusaknya nama baik pekerja serta menimbulkan rasa kecewa yang mendalam. Dalam konteks pemotongan upah, kerugian immateriil tersebut dapat berupa penderitaan psikis akibat ketidakpastian penghasilan yang melanggar rasa keadilan dan kepatutan, dengan besaran ditentukan berdasarkan itikad buruk perusahaan serta dampak yang ditimbulkan terhadap pekerja dan keluarganya.

Kedua, mengenai sanksi yang bersifat disuasif, selain kewajiban membayar restitusi, penjatuhan sanksi administratif yang tegas sangat diperlukan untuk memberikan efek jera dan mencegah praktik serupa di masa depan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (yang masih relevan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan baru), perusahaan yang melakukan pemotongan upah tanpa dasar hukum atau melebihi batas 50% dari upah yang diterima pekerja dapat dikenakan sanksi administratif bertingkat, mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha. Lebih lanjut, sifat disuasif juga dapat diperkuat melalui putusan pengadilan yang menyatakan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum kasasi, serta penerapan uang paksa (*dwangsom*) jika perusahaan lalai memenuhi kewajiban pembayaran restitusi dalam tenggang waktu yang ditentukan. Dengan kombinasi antara restitusi penuh (materiil dan immateriil) serta sanksi administratif yang progresif, diharapkan tercipta kepastian hukum sekaligus keadilan substantif bagi pekerja, sekaligus menegaskan bahwa perubahan terhadap isi perjanjian kerja, khususnya yang menyangkut upah, mutlak memerlukan persetujuan pekerja sebagaimana dijamin oleh asas *pacta sunt servanda*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemotongan upah secara sepihak yang dilakukan oleh PT Trans News Corpora selaku pengelola CNN Indonesia pada tahun 2024 merupakan bentuk wanprestasi yang melanggar asas pacta sunt servanda sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Pelanggaran tersebut terjadi karena perusahaan tetap membayar upah, namun jumlahnya tidak sesuai dengan yang telah diperjanjikan. Tindakan tersebut melanggar prinsip kekuatan mengikat perjanjian, kepastian hukum, dan itikad baik, sebab perusahaan mengubah ketentuan upah tanpa persetujuan pekerja, tidak memiliki dasar hukum yang sah untuk melakukan pemotongan, serta tidak transparan dalam proses pelaksanaannya. Alasan efisiensi maupun kesulitan keuangan juga tidak dapat dijadikan dasar pembenar karena perusahaan tidak dapat membuktikan adanya keadaan memaksa (*overmacht*). Oleh karena itu, tindakan perusahaan dikategorikan sebagai wanprestasi dengan itikad buruk yang menimbulkan konsekuensi hukum lebih berat berdasarkan Pasal 1247 KUHPerdara.

Oleh karena itu, pekerja harus meningkatkan pemahaman mengenai hak-haknya dalam perjanjian kerja, mendokumentasikan setiap kebijakan perusahaan, serta memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan dan serikat pekerja apabila terjadi pemotongan upah sepihak. Perusahaan juga harus mematuhi asas pacta sunt servanda, tidak melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja, serta mengedepankan dialog dan mediasi dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan regulasi terkait perlindungan upah serta meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Praktisi hukum, akademisi, dan lembaga peradilan juga diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja melalui pengembangan kajian, advokasi, dan putusan yang memberikan kepastian hukum serta efek jera terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrawan, F. (2025). "Tok! PHI Putuskan Pemotongan Upah dan PHK CNN Indonesia Tidak Sah". Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tok-phi-putuskan-pemotongan-upah-dan-phk-cnn-indonesia-tidak-sah-lt68723ce20f22b/>
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1244–1247.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338 Ayat (1).

- Makmur, E. (2021). “Sanksi Pelaku Wanprestasi”. <https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/sanksi-pelaku-wanprestasi/>
- Moralita. (2024). “Aspek Hukum Akibat Wanprestasi dalam Perjanjian”. Vol. 5, No. 1, hlm. 45–62.
- Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. (2022). Putusan No. 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg. Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Souquidity, L., & Pranata, I. (2022). “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia untuk Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial”. Jurnal Nasional Ketenagakerjaan, Vol. 17 No. 2.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Yahukimo. (2025). “Pengertian Wanprestasi: Jenis, Contoh, dan Penyelesaiannya dalam Hukum Perdata”. https://kab-yahukimo.kpu.go.id/blog/read/8892_pengertian-wanprestasi-jenis-contoh-dan-penyelesaiannya-dalam-hukum-perdata.