

# Jurist-Diction

Volume 4 No. 3, Mei 2021

## Dasar Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Penerapan Asas *No Work No Pay* Bagi Pengusaha Untuk Pekerja

**Alvian Dharmawan**

alvian.dharmawan-2017@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

### How to cite:

Alvian Dharmawan 'Dasar Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Penerapan Asas *No Work No Pay* Bagi Pengusaha Untuk Pekerja' (2021) Vol. 4 No. 3 Jurist-Diction.

### Histori artikel:

Submit 15 Maret 2021;  
Diterima 20 April 2021;  
Diterbitkan 1 Mei 2021.

### DOI:

10.20473/jd.v4i3.26971

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



### Abstract

*The presence of the Covid-19 pandemic has hampered several social activities in life. No exception to the business sector which also effects on the amount of production due to the presence of Covid-19. Companies need to do various ways to avoid termination of employment relationships, which one can be used is by implementing no work no pay to their employees. No work no pay is a principle of wages for workers. To be able to apply these principles, companies must be able to pay attention to several things that become requirements for applying these principles. Therefore no work no pay cannot be used carelessly by employers in terms of providing wages to workers during the Covid-19 pandemic.*

**Keywords:** *No Work No Pay; Wage; Pandemic Covid-19; Company; Entrepreneur; Labor.*

### Abstrak

Hadirnya pandemi covid-19 telah menghambat beberapa aktivitas sosial dalam kehidupan. Tak terkecuali sektor usaha yang juga berpengaruh pada suatu jumlah produksi karena kehadiran covid-19. Perusahaan perlu melakukan berbagai cara untuk dapat menghindari adanya pemutusan hubungan kerja, salah satunya yang dapat digunakan yaitu dengan menerapkan *no work no pay* kepada pekerjanya. *No work no pay* merupakan suatu asas dalam pengupahan pekerja. Untuk dapat menerapkan asas tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan beberapa hal yang menjadi adanya persyaratan dalam menerapkan asas tersebut. Dengan demikian *no work no pay* tidak dapat digunakan secara sembarangan oleh pengusaha dalam hal memberikan upah kepada pekerja pada masa pandemi covid-19.

**Kata Kunci:** *No Work No Pay; Upah; Pandemi Covid-19; Perusahaan; Pengusaha; Pekerja.*

Copyright © 2021 Universitas Airlangga

## Pendahuluan

Setiap orang tentu sangatlah membutuhkan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya. Pekerjaan merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dalam kehidupan setiap orang. Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai pekerja/ buruh. Sehingga dengan adanya pekerjaan tersebut, setiap

orang dapat menunjukkan eksistensi dirinya dalam kehidupan bermasyarakat serta dapat memenuhi kebutuhan kehidupan keluarganya maupun dirinya sehingga hidupnya merasa lebih bermanfaat.

Sebelum melakukan pekerjaannya, pekerja akan terlebih dahulu memiliki hubungan pekerjaan dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut didasarkan atas suatu perjanjian kerja. Pekerja akan mengikatkan dirinya kepada pihak pengusaha untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan nantinya memberikan upah atas suatu pekerjaan. Namun hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/ buruh dengan pengusaha tersebut tidak selalu berjalan dengan harmonis. Hal tersebut dikarenakan permasalahan ketenagakerjaan sangatlah kompleks dan beragam. Permasalahan ketenagakerjaan sejatinya mengandung dimensi ekonomi, sosial, politik dan kesejahteraan.<sup>1</sup>

Seperti halnya pada tahun 2020, dunia sedang menghadapi permasalahan krusial akibat hadirnya pandemi Covid-19. Lebih dari 110 (seratus sepuluh) negara telah tercatat terkonfirmasi terkena dampak pandemi Covid-19 dengan kasus lebih dari 23.000.000.000 (dua puluh tiga milyar) akibat penularan *Corona Virus Disease 2019* atau Covid-19. Pertambahan jumlah kasus terkonfirmasi positif akibat penularan Covid-19 diyakini masih terus berlangsung dan akan bertambah disetiap harinya. Berbagai negara termasuk Indonesia telah berupaya untuk dapat mengganggu penyebaran virus tersebut.

Upaya pertama yang dilakukan pemerintah Indonesia tercatat dikeluarkan pada tanggal 13 April 2020 dengan adanya kebijakan berupa Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Sementara itu untuk dapat meredam penyebaran Covid-19, pemerintah Indonesia menerapkan kehidupan secara *physical distancing* atau menjaga jarak fisik dan menghimbau kepada masyarakat untuk tidak melakukan kegiatan secara berkumpul, yang mana

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Cet.II*, (Sinar Grafika 2011).[5].

hal tersebut didasarkan atas adanya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB).<sup>2</sup>

Adanya kebijakan berupa pembatasan kehidupan secara jaga jarak antar setiap orang atau *physical distancing* melalui Peraturan Pemerintah tersebut secara tidak langsung telah menekan peluang pengusaha dalam kegiatan berusaha yang apabila berkelanjutan untuk jangka waktu yang lama dapat mengancam eksistensi bisnis para pelaku usaha. Dengan adanya kebijakan tersebut membuat perusahaan untuk merumahkan atau mempekerjakan pekerjaannya di rumah sehingga dengan demikian proses produksi menjadi terhambat.

Krisis yang berawal dari dimensi kesehatan akibat adanya pandemi Covid-19 kini merambat pada sektor ekonomi. Aktivitas ekonomi secara terus menerus terjadi penurunan intensitasnya hingga pada tingkat yang belum pernah terjadi pada era saat ini.<sup>3</sup> Aktivitas ekonomi perusahaan yang terancam dengan adanya pandemi Covid-19 serta berbagai kebijakan dari Pemerintah yang telah dikeluarkan membuat pengusaha menjadi rugi, dikarenakan berakibat pada sektor produksinya. Pengusaha harus memutar haluan untuk dapat menyelamatkan usahanya akibat adanya Covid-19 dengan cara melakukan pemotongan upah, atau menerapkan *no work no pay* bahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemotongan upah berbeda halnya dengan *no work no pay*. Pemotongan upah upah tersebut tetap diberikan kepada pekerja/ buruh akan tetapi dilakukan pemotongan atas upah tersebut.<sup>4</sup> Sedangkan asas *no work no pay* mempunyai pengertian yaitu pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya maka upahnya tidak dibayarkan. *No work no pay* merupakan suatu asas dalam hukum pengupahan yang diakui keberadaannya di Indonesia dengan ditunjukkan adanya pengaturan atas asas tersebut. Pada Pasal 93 Ayat (1) UUK 13/2003 menyebutkan bahwa “upah

---

<sup>2</sup> Imas Novita Juaningsih, ‘Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia’, (2020) Vol.4 Nomor 1 Peneliti Pusat Konstitusi dan Legislasi Nasional Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.[190].

<sup>3</sup> Mohamad Anwar, ‘Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19’ (Buletin Hukum & Keadilan 2020).[174].

<sup>4</sup> Imas Novita Juaningsih, *Op.Cit.*[191].

tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaannya”. *No work no pay* juga dapat dijumpai pada PP 78/2015 tentang Pengupahan.<sup>5</sup> Dengan adanya pengakuan asas *no work no pay* pada suatu peraturan perundang-undangan menunjukkan bahwasanya asas tersebut dapat digunakan. Selain itu juga terdapat pengecualian mengenai asas *no work no pay* yang tidak dapat digunakan, dimana dapat dijumpai pengaturan tersebut dalam Pasal 93 Ayat (2) UUK 13/2003. Kemudian yang menjadi pertanyaan yaitu apakah dalam hal ini Covid-19 dapat digunakan sebagai alasan untuk dapat menerapkan asas *no work no pay* sehingga dapat dilakukan oleh pengusaha dalam pengupahan masa pandemi covid-19.

Pada Peraturan Perundang-Undangan pun demikian tidak menjelaskan secara detail dalam hal penerapan prinsip *no work no pay*, terlebih lagi saat ini merupakan peristiwa langka atau baru yang dihadapi yaitu pandemi Covid-19. Sehingga terjadi kekaburan dalam hal Covid-19 apakah dapat digunakan sebagai alasan untuk menerapkan asas *no work no pay* bagi pengusaha dalam hal pengupahan kepada pekerja. Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis ingin fokus untuk dapat memperjelas dan meneliti lebih lanjut terkait pandemi Covid-19 sebagai dasar penerapan prinsip *no work no pay* bagi pengusaha untuk pekerja.

### Metode Penelitian

Berdasarkan uraian judul dan pendahuluan yang diuraikan penulis, penelitian ini menggunakan metode penelitian *doctrinal research* yaitu penelitian yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti dengan menyediakan berbagai penjelasan secara sistematis yang berkaitan dengan norma-norma hukum. Kemudian menganalisa hubungan antar hukum sehingga mampu untuk menjelaskan bidang yang sulit agar dapat memberikan prediksi perkembangan norma tersebut.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747), Ps. 24 Ayat (1).

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, '*Penelitian Hukum*' (Kencana Prenada Media Group 2005). [133].

### **Pekerja Yang Tidak Dipekerjakan Oleh Pengusaha Karena Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Menurut Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan sektor ekonomi suatu negara dan masyarakat menjadi turun bahkan hingga dapat terpuruk. Masyarakat yang paling terdampak akibat adanya Pandemi Covid-19 yaitu masyarakat yang bekerja melalui sektor informal seperti halnya ojek online, sopi angkot, sopir online, pedagang kuliner dan lain sebagainya. Selain itu juga dirasakan pada masyarakat yang bekerja pada sektor industry seperti halnya pekerja/ buruh pada suatu perusahaan industri. Penurunan omset perusahaan yang disebabkan melemahnya daya beli masyarakat yang disebabkan pandemic Covid-19 berdampak dengan sistem pengupahan pekerja. Pemerintah menerapkan kehidupan pembatasan sosial berskala besar dan menerapkan *physical distancing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan yang bertujuan untuk dapat memutus mata rantai penyebaran Pandemi Covid-19 sehingga perusahaan harus merumahkan beberapa tenaga kerja dan bahkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara pihak melakukan pemotongan upah, dan juga menerapkan asas *no work no pay* secara sepihak.

Upah pekerja/ buruh sejatinya harus dilindungi karena upah merupakan hak yang harus diberikan.<sup>7</sup> Pada suatu hubungan kerja pula terdapat unsur upah yang ada didalamnya. Pengaturan pengupahan sejatinya sudah diatur pada *Burgerlijk Wetboek* sebelum adanya Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagian pasal yang mengatur pengupahan pada *Burgerlijk Wetboek* sudah tidak berlaku lagi, hanya menyisakan Pasal 1602e, dikarenakan pada saat itu sudah disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Seiring berjalannya waktu banyak sekali perubahan mengenai pengupahan dalam ketenagakerjaan hingga pada akhirnya diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>7</sup> Sahur Ramsay, *Op.Cit.*[28].

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja buruh tidak melakukan pekerjaannya.<sup>8</sup> Pasal tersebut merupakan warisan dari Pasal 1602b KUH Perdata (*BW*) yang menyatakan bahwa “tidak ada upah yang harus dibayarkan untuk jangka waktu selama buruh tidak melakukan pekerjaannya”. Dengan adanya Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa undang-undang tersebut melestarikan adanya asas *no work no pay*. *No work no pay* memiliki arti bahwa upah tidak dibayarkan apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan.

Selain diatur *no work no pay* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur adanya pengecualian penerapan asas tersebut. Dengan adanya pengecualian tersebut menunjukkan adanya perlindungan kepada upah pekerja/ buruh. Menurut Menurut Imam Husni, “salah satu bentuk perlindungan kepada pekerja/ buruh adalah dengan diberikannya perlindungan terhadap penghasilan yang cukup termaksud bila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan di luar kehendaknya”.<sup>9</sup> Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 93 ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja/ buruh sakit hingga tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya;
- b. Pekerja/ buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya;
- c. Pekerja/ buruh tidak masuk kerja karena pekerja/ buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah yang meninggal dunia;
- d. Dengan adanya kewajiban terhadap negara pekerja buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya;
- e. Pekerja / buruh yang menjalankan ibadah berdasarkan perintah agamanya sehingga tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya;
- f. Pengusaha tidak mempekerjakan pekerja/ buruh baik karna halangan yang

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39), Ps. 93 ayat (1).

<sup>9</sup> Sahur Ramsay, *Op.Cit.*[29].

seharusnya dapat dihindari pengusaha atau kesalahan dari pekerja/ buruh, padahal pekerja/ buruh bersedia dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan;

- g. Pekerja/ buruh yang melakukan istirahatnya;
- h. Dengan adanya tugas dari serikat pekerja/ buruh atas persetujuan pengusaha membuat pekerja/ buruh tersebut tidak mampu melaksanakan pekerjaannya;
- i. Dengan melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan, sehingga pekerja buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya.

Pengusaha tidak dapat serta merta melakukan *no work no pay* dengan dalih adanya ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup> Hal tersebut dikarenakan pada Pasal demikian, bahwa ketentuan Pasal 93 (1) hanya ditujukan kepada pekerja/ buruh yang tidak melakukan pekerjaannya, karena kesalahan diri pribadi dari pekerja/ buruh tersebut. Sedangkan dalam hal ini hadirnya Pasal 93 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pasal perlindungan bagi pekerja/ buruh untuk tetap menerima upah. Perlu diketahui pula bahwasannya Pasal 93 (2) juga tidak dapat digunakan serta merta sebagai alasan untuk tetap dilakukannya pemabayaran atas upah. Seperti contohnya pada perusahaan garmen, pekerja yang telah datang ke kantor untuk melakukan pekerjaan kemudian bahannya tidak ada, sehingga membuat pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya. Sehingga adanya pandemi covid-19 seperti sekarang tentu bukan serta merta kesalahan dari pengusaha, pun demikian dari pekerja/ buruh. Tidak ada pengusaha yang dapat menghindari kerugian adanya pandemi covid-19.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Dipekerjakan Oleh Perusahaan Akibat Adanya Pandemi Covid-19**

Dalam suatu hubungan kerja, memungkinkan adanya kondisi-kondisi tertentu yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Salah satunya yaitu kondisi keuangan dari perusahaan. Dalam undang-undang maupun dalam prakteknya terdapat suatu tindakan yang dapat diambil pengusaha

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit*, Ps. 93 Ayat (1).

untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja. Tindakan tersebut yaitu merumahkan atau meliburkan pekerja/buruh. Tindakan tersebut berupa merumahkan tersebut dapat menjadi langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja serta dapat pula menjadi langkah dalam hal efisiensi maupun penghematan. Dalam kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat melakukan tindakan merumahkan dengan memberikan penjelasan kepada pekerja/ buruh.<sup>11</sup>

Dalam suatu hubungan kerja, memungkinkan adanya kondisi-kondisi tertentu yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Salah satunya yaitu kondisi keuangan dari perusahaan. Dalam undang-undang maupun dalam prakteknya terdapat suatu tindakan yang dapat diambil pengusaha untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja. Tindakan tersebut yaitu merumahkan atau meliburkan pekerja/buruh. Tindakan tersebut berupa merumahkan tersebut dapat menjadi langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja serta dapat pula menjadi langkah dalam hal efisiensi maupun penghematan. Dalam kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat melakukan tindakan merumahkan dengan memberikan penjelasan kepada pekerja/ buruh.<sup>12</sup>

Menurut seorang ahli hukum Agustinus Tulus memberikan istilah tindakan merumahkan sebagai suatu pemberhentian sementara yang memiliki arti sebagai pemutusan hubungan yang umumnya terjadi apabila terdapat situasi dan kondisi dimana perusahaan tidak ada pekerjaan yang tersedia bagi pekerja/ buruh yang dirumahkan, pengusaha tersebut berkeinginan bahwa situasi tersebut hanya bersifat sementara dan pengusaha bermaksud untuk memanggil kembali pekerja/ buruh apabila telah tersedianya pekerjaan.<sup>13</sup> Tindakan merumahkan pekerja bukanlah pemberhentian secara mutlak yang memutuskan hubungan kerja secara permanen,

---

<sup>11</sup> *ibid.*

<sup>12</sup> *ibid.*

<sup>13</sup> Eti Dwi Rahayu, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja' (Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi 2006).[42].

namun juga tidak dapat menutup kemungkinan akan adanya pemutusan hubungan kerja apabila kondisi perusahaan berangsur tidak membaik.

SE MENAKER 05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan, sehingga sebagai upaya untuk menyelamatkan perusahaan maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja/ buruh untuk sementara waktu.<sup>14</sup> Surat edaran tersebut menjelaskan bahwa tindakan merumahkan dilakukan sebagai upaya untuk menyelamatkan perusahaan dan tindakan merumahkan harus bersifat sementara waktu yang berarti mempunyai jangka waktu tertentu. Kemudian Pada SE MENAKER 907MEN/PHI-PPHI/X/2004 mengenai pencegahan pemutusan hubungan kerja massal yang ditujukan kepada para pimpinan perusahaan. Pada huruf (f) surat edaran tersebut menyebutkan bahwa meliburkan atau merumahkan pekerja/ buruh secara bergilir untuk sementara waktu sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.<sup>15</sup> Yang menjadi pembeda dari Surat Edaran Menteri No. 907 Tahun 2004 dengan No. 5 Tahun 1998 adalah Surat Edaran Menteri No. 907 Tahun 2004 mengatur tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja masal, karena pada dasarnya pemutusan tersebut harus diusahakan tidak terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, maka tindakan merumahkan merupakan tindakan yang ditempuh oleh pengusaha apabila terjadi kesulitan atau keadaan yang mengakibatkan tidak adanya pekerjaan. Tindakan tersebut dapat diambil oleh pengusaha sebagai bentuk penyimpangan dan akan mengarah kepada pemutusan hubungan kerja atau tindakan tersebut diambil oleh pengusaha untuk mengupayakan agar tidak dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Dalam upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja masal karena efisiensi yang dilakukan dengan merumahkan pekerja/ buruh, apabila ditentukan lain dalam

---

<sup>14</sup> Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja Selama Dirumahkan Bukan Ke arah Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>15</sup> Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, rencana dirumahkannya pekerja/ buruh harus dilaksanakan dengan tetap membayar penuh upah seperti halnya berupa gaji pokok maupun tunjangan dari pekerja/ buruh. Jika pengusaha tidak ingin membayar upah pekerja/ buruh secara penuh, pengusaha dapat bernegosiasi dengan pekerja/ buruh tersebut dalam masa dirumahkan dan seberapa waktu pengusaha merumahkan pekerja/ buruhnya. Apabila tidak tercapai kesepakatan pada kedua belah pihak, pihak yang dirugikan dapat melimpahkannya ke lembaga penyelesaian yaitu Pengadilan Hubungan industrial.<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas jangka waktu yang diberikan untuk merumahkan pekerja/ buruh, oleh sebab itu atas masalah jangka waktu serta upah dapat dirundingkan secara bipartit antara kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

Seperti halnya pada masa pandemi covid-19, penyebaran covid-19 yang sangat pesat hingga saat ini di dunia terkhusus Indonesia dalam kurun waktu satu bulan sudah terlihat beberapa sektor perkenomian yang terkena imbas dari pandemi Covid-19 ini. Sektor yang berimbas paling banyak dengan adanya covid-19 yaitu mengenai ketenagakerjaan. Apabila hal ini terjadi secara terus-menerus maka dapat membuat rugi pengusaha kedepannya. Hal ini tak jauh dari adanya aroma pemotongan upah, menerapkan asas *no work no pay* bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja yang menjadi ujian bagi sebagai pekerja/ buruh di Indonesia. Adanya Keputusan Kepala BNPB No 13.A/ 2020 memperluas cakupan keadaan darurat tertentu untuk pandemi covid-19 di Indonesia. Kekhawatiran yang dirasakan bersama ini telah mulai ditunjukkan dalam bentuk penerapan yang dilakukan oleh pengusaha, mereka menganggap bahwa kejadian pandemi covid-19 ini dapat dimanfaatkan sebagai pembenaran bagi para pengusaha untuk melakukan hal tersebut.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Indah Lestari dan Melania Kiswandari, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan' (Universitas Indonesia 2016).[60].

<sup>17</sup> Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi, 'Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19' (2020), Vol.1 Jurnal Synta Transformation.[446].

Dengan mengambil alternatif bahwa skema cuti tak di bayar / *no work no pay* atau memposisikan pekerja/ buruh dalam kondisi dirumahkan, pekerja/ buruh tidak kehilangan status ketenagakerjaannya dalam perusahaan, dengan kata lain setelah pandemi ini berakhir maka pekerja/ buruh tersebut masih bisa bekerja di perusahaan tempat ia bekerja. Pengusaha menerapkan *no work no pay* didasarkan atas adanya Pasal 93 Ayat (1) UUK 13/2003 maupun dengan Pasal 24 ayat (1) PP 78/2015. Asas *no work no pay* tidak boleh dipakai dalam segala lini bentuk usaha yang dilakukan oleh pekerja/ buruh, namun dapat diupayakan dengan dicantumkannya pada sebuah Peraturan Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan.

Bagi sekelompok serikat pekerja/ buruh, dalam hal pengusaha menggunakan asas *no work no pay* dengan merumahkan pekerja/ buruhnya tanpa diberikan upah sudah termasuk kedalam pelanggaran. Mereka berpedoman dengan adanya Pasal 93 Ayat (2) huruf f UUK 13/2003 atau Pasal 25 PP 78/ 2015. Dengan adanya pengaturan tersebut membuat pengusaha memiliki kewajiban untuk dapat melakukan pembayaran atas upah pekerja/ buruh yang tidak diperkerjakannya, bukan karena kesalahan sendiri dari pekerja/ buruh yang bersedia untuk melakukan pekerjaannya.<sup>18</sup>

Berdasarkan argumentasi beberapa serikat pekerja tersebut sebenarnya dapat dipatahkan karena apabila kita cermati landasan dari argumentasi tersebut didasarkan adanya frase “baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha”, perlu diketahui bahwasannya kasus pandemi covid-19 ini merupakan Bencana Nasional berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sehingga tidak dapat dihindari oleh pengusaha.

Sehingga dengan demikian, apabila mengacu pada pengaturan yang terdapat dalam UUK 13/2003 dan PP 78/ 2015 bahwasannya pandemi covid-19 tidak serta

---

<sup>18</sup> M. Samudera Alisyahbana, ‘Unpaid Leave atau Cuti Tak Dibayar pada Karyawan dimasa Pandemic’, (*LHS Artikel Kumpulan Artikel Hukum, 2020*) <<https://artikel.kantorhukum-lhs.com/unpaid-leave-atau-cuti-tak-dibayar-pada-karyawan-dimasa-pandemic/>>, dikunjungi pada 13 Desember 2020.

merta dapat digunakan sebagai alasan untuk menerapkan adanya asas *no work no pay* bagi pengusaha untuk melakukan pengupahan terhadap pekerja. Pekerja tidak dapat pula memaksakan pengusaha untuk tetap membayar pekerja yang tidak dipekerjakan selama masa pandemi covid-19 dikarenakan dalam hal ini pandemi merupakan bencana nasional yang tidak dapat dipersalahkan kepada pengusaha. Pasal 186 merupakan pasal yang memberikan sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan serta merta menerapkan asas *no work no pay* terhadap pekerja/ buruhnya.<sup>19</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya kekosongan hukum dalam pengupahan menghadapi pandemi covid-19 ini.

Berikut berbagai aturan atau regulasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk dapat melindungi pekerja/ buruh dari ancaman pandemi Covid-19:

1. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang sebagai upaya untuk mengatasi di bidang ekonomi dan keuangan

Ditetapkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 2020 menanggukkan berbagai ketentuan yaitu 11 Undang-Undang dan mengubah materi 1 Undang-Undang, yaitu Undang-Undang APBN. Dilain pengaturan yang diubah oleh PERPU ini, maka ketentuan undang-undang tersebut masih tetap berlaku. Demikian juga yang tidak dilakukan perubahan atau ditangguhkan keberlakuannya oleh PERPU, maka hal tersebut sama eksis dan berlakunya, sehingga tidak dapat dilakukan pelanggaran dalam pelaksanaan PERPU Nomor 1 Tahun 2020 ini. PERPU Nomor 1 Tahun 2020 bertujuan hanya untuk mengatasi situasi keuangan maupun ekonomi yang ada. PERPU ini hanya berisi ketentuan menyangkut kebijakan keuangan dan stabilitas sistem keuangan untuk penanganan pandemi covid-19 dan/ atau untuk menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/ atau stabilisas sistem keuangan.

Pada masa pandemi covid-19 harusnya pemerintah tidak hanya mengeluarkan PERPU yang cuma didasarkan atas ekonomi fiskal, melainkan

---

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit*, Ps. 186.

seharusnya dapat memasuki klaster tenaga kerja. Pembaharuan hukum ketenagakerjaan sangatlah diperlukan dikarenakan sangat bertitik tolak pada kolektivitas dan perlindungan yang terus berkembang terhadap pekerja/buruh. Sehingga dengan demikian perlu campur tangan dari negara untuk melindungi pekerja/buruh yang selalu lebih lemah posisinya dibandingkan dengan pengusaha.

Pada literatur hukum perburuhan, perubahan ini direfleksikan dalam trend deregulasi dan fleksibelisasi, yang melemahkan fungsi dari perwakilan kepentingan kolektif tradisional dari pekerja/buruh. Menurut Prof H.R. Abdussalam bahwa berdasarkan wawancara maupun pengamatan kepada pekerja/buruh, bahwasannya pengusaha dan pengusaha masih memperlakukan secara sepihak kepada para pekerja/buruh berdasarkan realita yang ada.

2. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk menanggulangi Covid-19 dan kedudukannya

Menteri Ketenagakerjaan telah mencetuskan berbagai strategi maupun program untuk dapat melindungi segala hak dan keselamatan dari pekerja/buruh serta untuk melindungi kelangsungan usaha maupun bisnis. Berbagai keputusan tersebut diberikan dengan tujuan dapat menjadikan tatanan normal baru dalam sistem ketenagakerjaan di masa pandemic covid-19.

Kebijakan pertama yang telah dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan yaitu dengan keluarnya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Kebijakan tersebut dikeluarkan atas dasar untuk mencegah adanya penyebaran dan menanggulangi kasus covid-19 di lingkungan kerja serta memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait covid-19. Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan

(ODP) Covid-19 dengan dasar surat keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai dengan standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara utuh.

- b) Pekerja/ buruh yang dikategorikan sebagai suspek Covid-19 dikarantina/ isolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya tetap dibayarkan selama masa karantina/ isolasi tersebut.
- c) Pekerja/ buruh yang tidak dapat masuk kerja karena Covid-19 yang dibuktikan dengan adanya surat keterangan dokter, maka upahnya tetap dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d) Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan berusaha akibat adanya kebijakan pemerintah di masing-masing daerah guna mencegah dan menanggulangi Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/ buruhnya tidak dapat masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Kebijakan yang kedua, dengan menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenaga Kerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19. Dalam Surat Edaran tersebut menekankan adanya pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar covid-19 untuk mendapatkan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sesuai dengan undang-undang.

Ketiga yaitu dengan membentuk posko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Corona. Dengan adanya upaya posko tersebut menunjukkan adanya upaya aktif Kementerian Ketenagakerjaan dengan membuka pelayanan informasi dan konsultasi terkait dengan pengaduan bagi pekerja yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Dalam pelaksanaannya, kebijakan tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Berbagai hambatan dalam menjalankannya apabila dalam suatu perusahaan terjadi kecelakaan kerja seharusnya kejadian tersebut dilaporkan kepada bagian personalia, akan tetapi dalam kenyataannya tidak ada laporan sama sekali sehingga menyebabkan adanya keterlambatan dalam proses pencairan Jaminan Kesehatan Kerja (JKK).

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang merupakan acuan untuk mengetahui hierarki dari suatu peraturan perundang-undangan. Surat Edaran Menteri pada dasarnya belum dicantumkan atau disebutkan derajat dan hierarkinya dalam Peraturan Perundang-Undang. Namun pada Pasal 8 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang menegaskan bahwa jenis dari Peraturan Perundang-Undang selain tersebut dalam hierarki Peraturan Perundang-Undang yang terdapat pada Pasal 7 sepanjang diperintahkan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan tetap yang diakui keberadaannya dan mempunyai hukum yang mengikat termasuk dalam peraturan yang ditetapkan oleh Menteri dalam hal ini Surat Edaran Menteri.<sup>20</sup> Sehingga dengan demikian bahwa Surat Edaran Menteri ini menjadi suatu peraturan yang mengikat dan diakui keberadaannya sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan di atasnya dan dibentuk berdasarkan kewenangan yang dimilikinya walaupun jenis dan hierarki tersebut tidak disebutkan dalam susunan Peraturan Perundang-Undang pada Undang-Undang

---

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), Ps. 8 Ayat (1) dan (2).

Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

3. Penangguhan pembayaran upah

Secara umum upah minum dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Upah tersebut ditujukan untuk jarring pengaman atau safety net agar pekerja/buruh tidak dieksploitasi sehingga dapat mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya.

Pada kenyataannya, Gubernur dalam menetapkan pembayaran upah setiap tahunnya selalu tidak menguntungkan buruh khususnya yang bekerja pada sektor informal seperti halnya Pegawai Negeri Sipil. Hal ini terjadi karena adanya pembayaran upah yang tidak memenuhi standar yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ada ketidaksesuaian antara upah buruh dengan standar yang ditetapkan UMP dan UMK. Dengan demikian seperti ini jelas merugikan pekerja/ buruh dan keluarganya untuk dapat memenuhi penghidupan yang layak berupa makanan, sandang, pendidikan, kesehatan, maupun jaminan hari tua. Bagi pengusaha sebagian besar mereka menginginkan adanya laba yang sebar-besarnya tanpa memikirkan penghidupan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menuliskan bahwa bertentangan mengenai pembayaran upah buruh dibawah upah minimum yang menjelaskan bahwa pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi kehidupan layak bagi kemanusiannya. Namun faktanya tidak semua pengusaha dapat memberikan upah yang sesuai dengan standar minimum, sehingga dengan demikian melakukan penangguhan atas upah minimum dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerjanya. Adanya penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha agar dapat memberikan

kesempatan kepada pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Bagi pekerja adanya penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan untuk tetap bekerja dan memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Pengaturan adanya Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara implisit memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh dalam hal penerimaan upah, yang mana pengusaha tidak diperbolehkan untuk membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum. Selanjutnya Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengecualian terhadap Pasal 90 Ayat (1), jika terdapat pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah minimum tersebut maka dapat dilakukan penangguhan pembayaran upah minimum kembali yang diatur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 231/MEN/2002 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Pada penjelasan Pasal 90 Ayat (2) memberikan ruang kepada pengusaha untuk tidak melakukan pembayaran dan kekurangan upah selama jangka waktu tertentu. Sehingga dengan demikian pasal tersebut dapat dikatakan tidak sejalan dengan adanya amanat konstitusi yang terletak pada Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberikan perlindungan kepada pekerja.

Pasal 185 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pasal yang melarang pembayaran upah dibawah upah minimum yang mana ancamannya berupa pidana penjara dan/ denda sehingga tergolong pada tindak pidana kejahatan. Secara eksplisit menjelaskan bahwa pembayaran upah minimum oleh pengusaha adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Dengan demikian adanya Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak serta merta dapat menghilangkan kewajiban dari pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan pengusaha

tersebut selama masa penangguhan yang merupakan hutang pengusaha yang wajib dibayar kepada pekerja sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/ PUU-XIII/2015.

Perusahaan yang mengalami kerugian akibat adanya pandemi covid-19 dan belum mampu untuk membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum, maka perusahaan tersebut dapat mengajukan penangguhan pembayaran upah dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan serikat pekerja/ buruh atau pekerja/buruh. Namun dengan adanya penangguhan tersebut tidak serta-merta dapat menghilangkan kewajiban dari pengusaha untuk dapat membayarkan selisih upah minimum selama masa penangguhan.

### **Kesimpulan**

Sebelum menerapkan asas *no work no pay* pada masa pandemi covid-19 seharusnya pengusaha dapat melakukan pembicaraan dengan serikat pekerja/ buruh atau dengan pekerja/ buruh yang tidak masuk kedalam serikat pekerja/ buruh tersebut. Pembicaraan tersebut nantinya dapat menghasilkan atau tidak dapat menghasilkan adanya kesepakatan mengenai penetapan upah dan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha pada masa pandemi covid-19. Dengan demikian tidak terciptanya pembeberian upah secara sepihak akibat adanya pandemi Covid-19 bahkan dalam menerapkan asas *no work no pay*.

Dalam kondisi seperti ini, pemerintah baik kekuasaan eksekutif melalui Kementerian Ketenagakerjaan maupun Pemerintah Daerah seharusnya lebih ikut turun tangan untuk dapat menjaga keharmonisan hubungan industrial yang ada. Tidak hanya sekedar mengeluarkan surat edaran yang berisi himbauan kepada pengusaha untuk menghadapi pandemi covid-19. Melainkan seharusnya antara lembaga eksekutif dan legislative bisa bersinergi untuk dapat membuat aturan yang lebih konkrit mengenai permasalahan yang dihadapi oleh pengusaha dan pekerja pada masa pandemi covid-19.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2015).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana Prenada Media Group 2005).

### **Jurnal**

Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putrid an Niken Febriana Dwi, 'Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19' (2020) Jurnal Synta Transformation 1.

Eti Dwi Rahayu, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja' (2006) Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi.

Imas Novita Juaningsih, 'Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia' (2020) Pusat Konstitusi dan Legislasi Nasional Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 4.

Indah Lestasi, Melania Kiswandari, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan' (2016) Universitas Indonesia.

Mohammad Anwar, 'Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19' (2020) ADALAH Buletin Hukum & Keadilan 4.

### **Laman**

M. Samudera Alisyahbana, 'Unpaid Leave atau Cuti Tak Dibayar Pada Karyawan dimasa Pandemic' (LHS Artikel Kumpulan Artikel Hukum) <https://artikel.kantorkhukum-lhs.com/unpaid-leave-atau-cuti-tak-dibayar-pada-karyawan-dimasa-pandemic/> dikunjungi pada 13 Desember 2020.

### **Perundang-undangan**

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja Selama Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82).

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 237).