

## **Prinsip Perlindungan Hukum Pekerja atas Pengurangan Upah di Masa Pandemi Covid 19**

Mega Surya Mahardika\*  
Universitas Jember, Indonesia

Aries Harianto  
Universitas Jember, Indonesia

### **Abstrak:**

Pandemi COVID 19 mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan social. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pengurangan Upah; Pandemi Covid 19.

### **Abstract:**

*The COVID-19 pandemic has resulted in most entrepreneurs being forced to stop or reduce their business activities. This means that there will be Termination of Employment or reduction of its workers. It also forces workers to work from home (WFH) or not work at all. This means reduced or stopped sources of livelihood for workers and their families. As a result of the COVID-19 Pandemic, for the Government, termination of employment is an increase in the number of unemployed which can cause social unrest. This means reduced or stopped sources of livelihood for workers and their families. As a result of the COVID-19 Pandemic, for the Government, termination of employment is an increase in the number of unemployed which can cause social unrest.*

*Keywords: Legal Protection; Wage Reduction; Pandemic Covid 19.*



Copyright © 2021 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

**HOW TO CITE:**

Mahardika, Mega Surya, et al., "Prinsip Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pengurangan Upah Di Masa Pandemi Covid 19" (2021) 1:2 Jurnal Kajian Konstitusi 118-135. DOI: <<https://doi.org/10.19184/jkk.v1i2.25736>>

Submitted: 25/07/2021 | Reviewed: 16/08/2021 | Accepted: 01/12/2021

**I. PENDAHULUAN.**

Pada awal tahun 2020 sudah banyak terjadi bencana mulai dari banjir, bencana alam seperti puting beliung, tanah longsor, erupsi gunung, gelombang pasang atau abrasi, kebakaran hutan dan lahan (Karhutla) dan gempa bumi. Dan pada Maret 2020 dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar keberbagai penjuru dunia termasuk Indonesia pada Maret 2020. Pada awalnya virus ini diketahui pertama kali muncul di pasar hewan dan pasar *seafood* di kota Wuhan. Koresponden kesehatan dan sains BBC, Michelle Roberts and James Gallager mengatakan dipasar grosir hewan dan makanan laut tersebut sejumlah hewan liar seperti ular, kelelawar dan ayam, dan dari sini timbulah banyak dugaan bahwa virus ini dapat menyebar dari hewan ke manusia, dan kemudian dari manusia ke manusia.<sup>1</sup> Jumlah kasus terus bertambah seiring berjalannya waktu, hingga petugas medis pun terkena infeksi virus corona. Dan pada akhirnya dikonfirmasi bahwa transmisi pneumonia ini dapat menular dari manusia ke manusia. Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan bahkan telah merenggut korban jiwa bagi yang terinfeksi di berbagai belahan penjuru dunia, termasuk Indonesia.

Penyebaran pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* yang memberikan dampak dan mengancam pertumbuhan ekonomi Indonesia antara lain karena menurunnya penerimaan negara serta ketidakpastian ekonomi global, memerlukan kebijakan dan langkah-langkah luar biasa

<sup>1</sup> Syahrial, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jurnal Ners Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020 Halaman 21 – 29

(*extraordinary*) di bidang keuangan negara termasuk di bidang perpajakan dan keuangan daerah, dan sektor keuangan, yang harus segera diambil Pemerintah dan lembaga-lembaga terkait guna mengatasi kondisi mendesak tersebut dalam rangka penyelamatan kesehatan, perekonomian nasional, dengan fokus pada belanja kesehatan, jaring pengaman sosial (*Social Safety*), serta pemulihan dunia usaha yang terdampak. Oleh karena itu, diperlukan perangkat hukum yang memadai untuk memberikan landasan yang kuat bagi Pemerintah dan lembaga-lembaga terkait untuk pengambilan kebijakan dan langkah-langkah dimaksud. Sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, kondisi tersebut di atas telah memenuhi parameter sebagai kegentingan yang memaksa dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang antara lain:<sup>2</sup> a). karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang; b). Undang-Undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya Undang-Undang yang saat ini ada; dan c). kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.

Menghadapi dan menanggulangi krisis akibat wabah virus corona atau COVID-19, pada tanggal 31 Maret 2020, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2020 dengan judul yang cukup Panjang, yaitu tentang “Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan”.<sup>3</sup> Jika diperhatikan dengan baik, PERPU dapat dipandang sebagai satu contoh penerapan “omnibus law” di Indonesia, bahkan mendahului pembahasan berbagai rancangan UU yang memang diniatkan oleh Pemerintah sebagai “omnibus law” yang pertama dalam sejarah penerapan ide ini dalam praktik. Namun, PEPRU Nomor 1 Tahun 2020 belum mengakomodir sepenuhnya terkait dengan dunia ketenagakerjaan. Urusan terkait dengan tenaga kerja sepenuhnya ada di tangan perusahaan dan riskan untuk menimbulkan kesewenang-wenangan perusahaan.

Penetapan PERPU No. 1 Tahun 2020 menanggukhan berlakunya pelbagai ketentuan dalam 11 UU dan mengubah materi 1 UU, yaitu UU

---

<sup>2</sup> Jimly Asshiddiqie, Seminar Nasional Online “Problematika Perpu Covid-19”

<sup>3</sup> Kanyaka Prajnaparamitha, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 2, June 2020 , ISSN. 2621-2781

APBN Tetapi, di luar hal-hal yang secara resmi ditangguhkan atau diubah dengan PERPU ini, maka ketentuan UU lainnya tetap berlaku dan tidak boleh dilanggar. Demikian pula undang-undang yang tidak diubah atau ditangguhkan berlakunya oleh PERPU, berarti masih tetap berlaku apa adanya, sehingga juga tidak boleh dilanggar dalam pelaksanaan PERPU No. 1 Tahun 2020 ini. Tujuan PERPU No. 1 Tahun 2020 hanya untuk mengatasi keadaan di bidang ekonomi dan keuangan, isi PERPU hanya menyangkut kebijakan keuangan dan stabilitas sistem keuangan untuk penanganan pandemi Covid-19 dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan bertitik tolak pada kolektivitas dan oleh perlindungan yang terus berkembang terhadap pekerja. Secara konseptual berangkat dari pengandaian adanya relasi asimetris antara pekerja dengan pengusaha, dan karenanya perlu campur tangan negara untuk melindungi pekerja yang akan selalu lebih lemah posisinya di hadapan modal dan pengusaha.<sup>4</sup> Dalam keadaan seperti ini, seharusnya penetapan PERPPU tidak hanya sebatas tentang ekonomi fiskal saja, namun bersifat menyeluruh hingga mencakup pada kluster ketenagakerjaan. Deklarasi atau Proklamasi keadaan darurat oleh Kepala Negara menyebabkan terjadinya perubahan rezim hukum dari keadaan normal kepada keadaan darurat. Dalam perubahan sistem normatif itu termasuk terjadinya perubahan sistem perilaku ideal dan tindakan-tindakan pemerintahan di luar kebiasaan dalam keadaan normal. Bahkan, keadaan darurat (*states of emergency*) dapat pula dipakai sebagai alasan atau syarat untuk menunda hak-hak dan kebebasan yang dijamin dalam hukum dasar atau konstitusi suatu negara.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah tipe penelitian hukum yuridis normatif adalah tipe penelitian yang objek penelitiannya peraturan perundang-undangan, kemudian menggunakan pendekatan perundang-undang dengan melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual dengan mendalami prinsip-prinsip hukum dalam peraturan perundang-undangan dan doktrin-doktrin. Sumber Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer bahan hukum yang bersifat autoritatif mempunyai yuridiksi dan otoritas, sumber bahan hukum sekunder sumber bahan hukum sekunder yang digunakan sebagai penunjang bahan hukum primer, dan sumber bahan non hukum sebagai penunjang bahan hukum primer dan bahan hukum

---

<sup>4</sup> Syamsul Khoiri. *Peraturan Hukum Perpekerjaan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan pekerja*. Jurnal Hukum & Pembangunan. Vol. 39. No. 39.tahun 2017. Halaman. 1

sekunder atau disebut dengan bahan tersier. Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

## **II. PENGURANGAN UPAH PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID 19 BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Perlindungan status kerja dan pengupahan tenaga kerja dalam situasi pandemic covid-19 saat ini menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi COVID-19.

Himbauan untuk tidak melakukan PHK agak sedikit sulit untuk diterapkan. Terlebih jika perusahaan mengalami kerugian, PHK menjadi hal yang paling mungkin untuk dilakukan oleh pelaku usaha untuk menekan defisit keuangan perusahaan. Di sisi lain yang dibutuhkan pengusaha dan pekerja adalah kerja sama yang mengedepankan dialog sosial untuk mencari solusi terbaik dan menghindari PHK. Dalam rangka menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

Indonesia adalah negara berpenduduk paling tinggi di Asia Tenggara dan keempat di dunia. Dengan peringkat tersebut, Indonesia memiliki sekitar 70% (tujuh puluh persen) jumlah penduduk berusia produktif yaitu antara lima belas sampai enam puluh empat tahun. Namun lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding. Hal inilah yang membuat beberapa perusahaan menjadi asal-asalan dalam memberikan hak karyawan. Setiap orang pada dasarnya berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan sarana kehidupan yang sepatutnya sebagai manusia sesuai dengan UUD NRI 1945 pasal 27 ayat 2.<sup>5</sup> Maka dari itu, masalah dalam ketenagakerjaan

---

<sup>5</sup> Undang-undang dasar 1945

harus diberikan perhatian lebih karena ketenagakerjaan berkaitan erat dengan kemanusiaan.

Semenjak pandemi Covid-19, muncul istilah *Work From Home* (WFH) yang mana berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan. Rutinitas kerja yang biasanya di kantor atau perusahaan harus pindah ke rumah. Pada dasarnya, istilah WFH sudah dikenal sejak lama oleh para pekerja *freelance*. Sebenarnya sebelum pandemi sudah ada beberapa perusahaan yang melakukan kerja remote yang cara kerjanya hampir sama dengan WFH. WFH berasal dari salah satu Pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal 86 ayat (1) yang menjelaskan bahwa telah mutlak dijamin kepada setiap pekerja/buruh atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>6</sup> Perusahaan tidak dapat serta merta memotong upah pekerja karena kondisi *work from home* pandemi Covid-19. Karena selaras dengan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hal tersebut bisa dianggap tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Perusahaan tidak boleh memotong upah pekerja saat pandemi Covid 19, karena hal ini tidak sesuai dengan pengaturan pengupahan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Dimana dalam pasal 5 ayat 1 dinyatakan bahwa upah terdiri atas: Upah tanpa tunjangan, Upah pokok dan tunjangan tetap dan Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Di dalamnya juga dinyatakan bahwa upah hanya dapat dipotong apabila telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama. Pemotongan upah tersebut digunakan untuk menjadi denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah. Ditengah pandemi yang melanda, dunia ketenagakerjaan harus berhadapan dengan hari raya Idul Fitri yang mana merupakan hari raya keagamaan umat Islam. Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 2 yang menerangkan bahwa setiap pekerja yang telah bekerja selama satu bulan terus menerus atau lebih, maka pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).<sup>7</sup>

Terbitnya SE Menaker No. M/6/HI 00.01/V/2020, memberikan celah bagi perusahaan untuk membayarkan THR secara bertahap bagi pengusaha yang tidak dapat membayar penuh dan menunda pembayaran THR bagi pengusaha yang tidak dapat membayar sama sekali sampai waktu yang di sepakati. Hal ini bisa saja memberikan peluang perusahaan tidak membayar tunjangan. Padahal sebagaimana diatur dalam Peraturan

---

<sup>6</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.

Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 dan PP tentang Pengupahan No. 78 Tahun 2015, Tunjangan Hari Raya (THR) wajib dibayarkan. Selain itu, menurut kedua produk hukum ini, tidak diizinkan untuk menunda pembayaran THR atau mencicilnya. Sebagaimana yang telah terlihat bahwa adanya ketidaksesuaian antara SE Menaker dan peraturan perundang-undangan. SE Menaker cenderung lebih memihak pengusaha. Sedangkan karyawan kurang mendapat perhatian.

Hal inilah yang kemudian menjadi pertanyaan, karena antara keduanya saling bertentangan sehingga perlu diperjelas aturan yang mana yang harus diikuti. Kedudukan SE Menaker dibanding dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah di bawahnya. Jadi SE Menaker seharusnya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. SE Menaker juga bukan peraturan perundang-undangan sehingga tidak dapat dijadikan dasar hukum.<sup>8</sup> Tidak semua perusahaan dapat membuat pekerjanya bekerja di rumah. Beberapa perusahaan tidak dapat membuat pekerjanya bekerja dari rumah. Perusahaan tersebut diantaranya yang memiliki alat-alat berat yang tidak dapat dibawa kerumah. Perusahaan yang tidak dapat mempekerjakan karyawannya dari rumah, harus menyediakan Alat Pelindung Diri (APD).

Mengenai APD yang disediakan perusahaan harus sesuai dengan potensi bahaya dan resiko yang ditimbulkan. Penyediaan APD sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Di dalamnya diatur bahwa pekerja boleh menolak untuk bekerja jika pengusaha atau perusahaan tidak menyediakan APD. Tidak ada sanksi dalam menjalankan WFH. Karena sifat dari Surat Edaran tersebut adalah sebagai himbauan. Sehingga masih banyak perusahaan yang tidak mengizinkan pekerjanya agar bekerja dari rumah.

Akibat pandemi yang melanda, perusahaan telah kehilangan omset yang banyak sehingga perusahaan tidak dapat membayar karyawannya sesuai dengan upah minimum yang ditentukan. Melakukan penangguhan upah adalah solusinya. Penangguhan pelaksanaan upah minimum adalah untuk membebaskan perusahaan dalam kurun waktu tertentu untuk memberikan upah dalam ketentuan upah minimum. Apabila telah habis masa waktunya, maka perusahaan wajib kembali membayar sesuai ketentuan upah minimum.

---

<sup>8</sup> Guna, Dedi. 2020. Surat Edaran Menaker di masa Covid-19 bagaimana kedudukannya sebagai produk hukum. <https:kawanhukum.id> diakses 27 Mei 2021

Maka, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah terhadap upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah berdasarkan surat edaran tersebut.

Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum sebagai imbas COVID-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Berdasarkan uraian tersebut, PHK memang tidak dianjurkan dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas.

Dalam konteks pekerja dengan sistem PKWT, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud berbunyi: “Perjanjian kerja berakhir apabila: a) pekerja meninggal dunia; b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Terkait dengan pemberlakuan *work from home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perlu

diketahui, Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia sendiri telah menetapkan pada poin kedua bahwa status keadaan tertentu darurat terkait wabah corona diperpanjang selama 91 hari, terhitung sejak tanggal 29 Februari 2020 sampai dengan tanggal 29 Mei 2020.

Kementerian Ketenagakerjaan sendiri telah menghimbau untuk Bekerja di Rumah (*Work From Home*) yang ditindaklanjuti dengan Instruksi Gubernur di semua wilayah NKRI tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi *Corona Virus Disease (COVID-19)*. Para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah.

Di sisi lain, terdapat pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk:<sup>9</sup>pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/atau sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Pemotongan upah oleh pengusaha juga dapat dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh dalam hal terjadi kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh.<sup>10</sup> Perlu digarisbawahi, jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.<sup>11</sup> Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, kami berpendapat bahwa alasan pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.

Penyelesaian Perselisihan Hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki arti sebagai berikut: Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk yang disebabkan perselisihan hak, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara

---

<sup>9</sup> Pasal 57 ayat (5) PP 78/2015

<sup>10</sup> Pasal 57 ayat (6) PP 78/2015

<sup>11</sup> Pasal 58 PP 78/2015

musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulai perundingan.<sup>12</sup>

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>13</sup> Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan.<sup>14</sup> Perselisihan hak yang telah dicatat itu selanjutnya diselesaikan melalui mediasi terlebih dahulu sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial.<sup>15</sup> Bila mediasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.<sup>16</sup>

Terkait perubahan besaran dan cara pembayaran upah dulu pengusaha bisa mengajukan penangguhan pembayaran upah apabila tidak mampu membayar upah minimum, namun kini aturan tersebut telah dihapus berdasarkan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang menghapus Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Meski demikian, perusahaan dapat mengacu kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 yang khusus mengatur tentang pembayaran upah di masa pandemi COVID-19.

Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh karyawan tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan.<sup>17</sup> Sehingga perusahaan dapat menyepakati bersama dengan karyawan mengenai perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dalam hal perusahaan terdampak oleh pandemic COVID-19. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, bahwa alasan pemotongan upah pekerja akibat perusahaan merugi sebagai dampak pandemi COVID-19 adalah tidak

---

<sup>12</sup> Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU 2/2004

<sup>13</sup> Pasal 3 ayat (3) UU 2/2004

<sup>14</sup> Pasal 4 ayat (1) UU 2/2004

<sup>15</sup> Penjelasan Umum Angka 6 UU 2/2004

<sup>16</sup> Penjelasan Umum Angka 7 UU 2/2004

<sup>17</sup> Poin II Angka 4 SE Menaker M/3/HK.04/III/2020

berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.

### **III. BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGURANGAN UPAH PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID 19 YANG BERLAKU SAAT INI**

Pasal 93 ayat (2) huruf f UU Ketenagakerjaan, dalam ketentuannya pasal ini mengharuskan pengusaha untuk tetap membayar upah apabila tidak bekerjanya seorang buruh bukan karena keinginannya melainkan karena memang tidak dipekerjakan perusahaan padahal buruh tersebut sebenarnya bersedia melaksanakan pekerjaannya. Artinya buruh itu tidak dipekerjakan bukan karena kesalahan yang dilakukannya. Ada beberapa unsur yang dapat dijabarkan dari pasal 93 ayat (2) huruf f ini: (a) buruh bersedia untuk melakukan pekerjaannya (b) Pekerjaan tersebut telah diperjanjikan sebelumnya (c) Pengusaha tidak mempekerjakannya (c) Tidak bekerjanya buruh dikarenakan adanya kesalahan sendiri atau adanya halangan yang sebenarnya dapat dihindari oleh pihak pengusaha.<sup>18</sup> Jika elemen dalam pasal 93 ayat (3) ini terpenuhi, maka upah harus tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh.

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 186 UU Ketenagakerjaan bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pasal 93 ayat (2) pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana berupa penjara paling singkat 10 tahun dan paling lama empat tahun atau dijatuhi denda paling sedikit Rp.10.000.0000 atau paling banyak Rp.400.000.000.<sup>19</sup> Selanjutnya pada pasal 93 ayat (3) dijelaskan bahwa upah bagi buruh yang dirumahkan harus tetap dibayarkan, akan tetapi persentasenya akan terus berkurang sebesar 25% dikarenakan memang buruh tidak melakukan pekerjaannya. Harusnya jika akan mengambil langkah merumahkan buruh selama pandemi, selain menetapkan upah juga harus memberikan jangka waktu yang jelas. Ini juga tertuang di dalam ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Sehingga tercipta suatu kepastian hukum bagi segenap pekerja yang bersangkutan. Terkait penjaminan hak-hak buruh selama pandemi terutama berkaitan dengan upah, Menteri Tenaga Kerja juga mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020 tentang Pelindungan Pekerja/ Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penaggulangan

<sup>18</sup> Sofi Ayu Kurnia Wati, *et.al*, *Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2015, h.4

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 14

Covid-19. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang berstatus sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) sehingga ia tidak bisa masuk bekerja karena ditakutkan akan menyebarkan virus corona kepada rekan kerja lainnya, maka ia harus tetap diupah secara penuh paling lama selama 14 hari. Begitu pula bagi pekerja yang dikategorikan suspek Corona yang menimbulkan gejala pasien corona sehingga harus menjalani karantina ia berhak mendapatkan upah penuh selama dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Ketentuan selanjutnya menjelaskan bahwa apabila dirumahkannya buruh adalah dikarenakan positif corona maka pembayaran upah akan mengikuti ketentuan Pasal 93 ayat (3). Pengurangan upah bagi pekerja yang masih berstatus karyawan di suatu perusahaan dalam surat edaran ini haruslah atas kesepakatan dengan pihak pekerja. Begitu pula yang terjangkit *covid-19* tetap harus mendapatkan upah.<sup>20</sup> Dalam keadaan pengusaha tidak mampu membayar upah buruh sama sekali, langkah lainnya yang dapat diambil adalah dengan menagguhkan pembayaran upah berdasarkan kesepakatan dengan buruh.<sup>21</sup> Artinya setiap kebijakan yang diambil oleh pihak pengusaha di tengah situasi krisis ini haruslah melibatkan dan mendengarkan aspirasi pihak buruh. Hal ini ditujukan agar hubungan kerja yang ada terhindar dari perselisihan hubungan industrial.

Dalam hal ganti kerugian yang ditanggung terhadap pekerja oleh perusahaan ialah: 1. Perjanjian hibah; 2. Perjanjian jual beli; 3. Perjanjian tukar menukar; dan 4. Perjanjian sewa menyewa<sup>22</sup>. Pihak-pihak bebas memperjanjikan tanggung jawab itu dalam perjanjian yang mereka buat apabila terjadi keadaan memaksa. Ganti rugi dalam keadaan memaksa hanya berlaku untuk ke empat hal diatas, namun dalam keadaan seperti covid-19 saat ini, tidak ada perusahaan baik juga pemerintah menanggung secara eksplisit kerugian yang di rasa oleh pekerja yang di PHK. Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>23</sup> "Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>20</sup> Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Administrative Law & Governance Journal. Vol 3 Issue 2 (June 2020), h. 319

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 320

<sup>22</sup> Indrayani, *Kajian Hukum Keterlambatan Membayar (Wanprestasi) Debitur Dalam Perjanjian Sewa Beli Menurut Aturan Hukum Yang Berlaku*, *Lex Et Societatis* Vol. VII/No. 10/Okt/2019, hal 43

<sup>23</sup> Abdul Khakim, *2007 Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditia Bakti, Bandung, h.59.

Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan”.

Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pemerintah. “Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pengaturan tersebut dapat kita ketahui bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan”. Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain: Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua; Apabila dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia; Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; Paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau perbaharuan; Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian; Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap; Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan Upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan. Apabila prinsip PKWT dilanggar: Terhadap huruf a sampai dengan huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT; Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.<sup>24</sup> Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.

*Force Majeure* adalah keadaan terpaksa atau kejadian yang terjadi diluar kemampuan manusia dan tidak dapat dihindarkan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. *Force Majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam, seperti bencana alam (banjir, gempa bumi), epidemic, kerusakan, pernyataan perang, perang dan sebagainya. Pengertian bencana alam ialah suatu kejadian alam dikatakan sebagai bencana (*disaster*) apabila mengakibatkan korban dan penderitaan manusia, kerugian harta benda, kerusakan sarana, dan prasarana serta fasilitas umum yang menimbulkan gangguan terhadap tata kehidupan dan masyarakat.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Dini Ajeng Wulandari, 2016, *Wanprestasi Debitur Akibat Force Majeure (Bencana Alam) Dalam Perjanjian Kredit (Study Putusan Nomor: 25/Pdt.G/2010/Pn.Smi)*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Jember, h. 16

Dalam kaitan dengan kontrak pengadaan barang/jasa (kontrak pengadaan), lazimnya *Force Majeure* dialami oleh penyedia (kontraktor/supplier) baik karena bencana alam, bencana non alam, pemogokkan, barang diskontinyu, dll. Tetapi sekarang terjadi fenomena baru. Terjadinya pandemi mewajibkan negara untuk mengutamakan keselamatan penduduk, dan karena itu perlu menyediakan anggaran yang cukup. Inilah yang mengakibatkan terjadinya “pergeseran anggaran” yang kemudian membuat anggaran untuk pengadaan barang/jasa menjadi berkurang secara signifikan, atau bahkan tidak ada lagi. Di sisi lain, tentu pihak penyedia dalam banyak kasus juga mengalami kendala dalam memenuhi kewajibannya akibat pandemi ini. Banyak factor penyebab.<sup>26</sup>

Konsep keadaan memaksa (*Overmacht* atau *Force Majeur/FM*) merupakan konsep yang terkait dengan pemenuhan kewajiban yang lahir dari perikatan (pemenuhan perikatan). Dua elemen fundamental dalam FM adalah: pemenuhan kewajiban tercegah, dan akibat tidak dipenuhinya kewajiban itu tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur (pihak yang wajib). Tercegah mengandung arti debitur tidak dapat melaksanakan kewajiban berhubung adanya peristiwa yang tergolong sebagai FM. Ini dapat seluruh atau sebagian kewajiban. Dan, dari segi waktu, dapat selamanya (*permanent*) dapat pula sementara (*temporary*). Makna tidak dapat dipertanggung jawabkan adalah bahwa debitur tidak dapat dituntut (digugat) untuk membayar ganti rugi, biaya atau pun bunga (Pasal 1244 jo. 1245. 1444 KUH Perdata).<sup>27</sup>

Sedangkan akibat dari kejadian yang *sepertinya* diluar kuasa manusia sehubungan dengan kegiatan ekonomi, misalnya krisis ekonomi Indonesia selama ini, yang mana ternyata menimbulkan efek yang berbeda pada pelaku ekonomi maksudnya ada yang merugi dan memperoleh keuntungan biasanya bukan dasar alasan yang kuat sebagai *force majeure*. Dalam hal demikian, bagi pelaku yang merugi dapat meminta penyelesaian melalui mekanisme bipartit dengan pihak terkait, atau bahkan meminta intervensi pemerintah, untuk keringanan/bantuan sehubungan dengan kerugiannya/tambahan beban kewajiban yang ditanggungnya.

Penetapan PERPU No. 1 Tahun 2020 menanggihkan berlakunya berbagai ketentuan dalam 11 UU dan mengubah materi 1 UU, yaitu UU APBN Tetapi, di luar hal-hal yang secara resmi ditanggihkan atau diubah dengan PERPU ini, maka ketentuan UU lainnya tetap berlaku dan tidak boleh dilanggar. Demikian pula undang-undang yang tidak diubah atau

<sup>26</sup> Y. Sogar Simamora, *Force Majeur Dalam Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*, makalah seminar nasional, Guru Besar Fh Unair-Surabaya – Ketua Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan. h. 10

<sup>27</sup> *Ibid.*

ditangguhkan berlakunya oleh PERPU, berarti masih tetap berlaku apa adanya, sehingga juga tidak boleh dilanggar dalam pelaksanaan PERPU No. 1 Tahun 2020 ini. Tujuan PERPU No. 1 Tahun 2020 hanya untuk mengatasi keadaan di bidang ekonomi dan keuangan, isi PERPU hanya menyangkut kebijakan keuangan dan stabilitas sistem keuangan untuk penanganan pandemi Covid-19 dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan.

Dalam keadaan seperti ini, seharusnya penetapan PERPPU tidak hanya sebatas tentang ekonomi fiskal saja, namun bersifat menyeluruh hingga mencakup pada kluster ketenagakerjaan. Deklarasi atau Proklamasi keadaan darurat oleh Kepala Negara menyebabkan terjadinya perubahan rezim hukum dari keadaan normal kepada keadaan darurat. Dalam perubahan sistem normatif itu termasuk terjadinya perubahan sistem perilaku ideal dan tindakan-tindakan pemerintahan di luar kebiasaan dalam keadaan normal. Bahkan, keadaan darurat (*states of emergency*) dapat pula dipakai sebagai alasan atau syarat untuk menunda hak-hak dan kebebasan yang dijamin dalam hukum dasar atau konstitusi suatu negara.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan bertitik tolak pada kolektivitas dan oleh perlindungan yang terus berkembang terhadap buruh. Secara konseptual ia berangkat dari pengandaian adanya relasi asimetris antara buruh dengan pengusaha, dan karenanya perlu campur tangan negara untuk melindungi buruh yang akan selalu lebih lemah posisinya di hadapan modal dan pengusaha<sup>28</sup>. Dalam literatur hukum perburuhan, perubahan ini direfleksikan dalam trend deregulasi dan fleksibelisasi, yang melemahkan fungsi dari perwakilan kepentingan kolektif tradisional dari buruh. Inilah yang juga dialami Indonesia melalui paket 3 UU perburuhan yang diterbitkan antara tahun 2000 hingga 2004. Ketiganya jelas lebih banyak dipengaruhi oleh kepentingan investor daripada kepentingan buruh.<sup>29</sup> Realita di lapangan juga menunjukkan hal yang serupa sebagaimana disampaikan oleh Abdussalam, bahwa dari hasil pengamatan dan wawancara dengan para pekerja/buruh, mereka masih diperlakukan secara sepihak baik oleh pengusaha maupun oleh pihak pemerintah.<sup>30</sup>

Seharusnya dalam situasi pandemic COVID-19 seperti ini, Kementerian Ketenagakerjaan tidak hanya mengeluarkan Surat Edaran Menteri

---

<sup>28</sup> Syamsul Khoiri. *Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh*. Jurnal Hukum & Pembangunan. Vol. 39. No. 39. Tahun 2017. Halaman. 1

<sup>29</sup> *Ibid.* h.2

<sup>30</sup> H.R. Abdussalam, "*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*", Cetakan III, (Jakarta: Restu Agung, 2009), h. 345-346

Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Namun juga perlunya mengeluarkan Peraturan Pemerintah terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja dalam situasi Pandemi COVID-19 agar bersifat lebih mengikat kepada para pengusaha yang masih mempekerjakan tenaga kerjanya ditengah situasi Pandemi COVID-19.

Selain itu, perlunya diadakan inspeksi yang bersifat sinergis antara Kementrian Kesehatan dan Kementrian Ketenagakerjaan terhadap Tempat Kerja yang masih melaksanakan aktivitas pekerjaan pada saat Pandemi COVID-19 sehingga dapat menekan perbuatan semena-mena pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerjanya yang dikhawatirkan dapat menyebabkan penyebaran COVID-19 menjadi tak terkendali dan tidak sesuai dengan asas perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid 19 bertentangan dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Banyak bagian yang disoroti publik dalam omnibus law UU Cipta Kerja, salah satunya pemotongan upah terhadap pekerja atau buruh. Penyebabnya adalah banyak yang berbeda antara UU Cipta Kerja dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dinilai merugikan pihak pekerja.

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pengurangan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi Covid 19 yang berlaku saat ini dalam hal perlindungan pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja di tempat kerja pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2007 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditia Bakti, Bandung
- Dini Ajeng Wulandari, 2016, *Wanprestasi Debitur Akibat Force Majeure (Bencana Alam) Dalam Perjanjian Kredit (Study Putusan Nomor: 25/Pdt.G/2010/Pn.Smi)*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Jember
- H.R. Abdussalam, “*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*”, Cetakan III, (Jakarta: Restu Agung, 2009)
- Indrayani, Kajian Hukum Keterlambatan Membayar (Wanprestasi) Debitur Dalam Perjanjian Sewa Beli Menurut Aturan Hukum Yang Berlaku, *Lex Et Societatis* Vol. VII/No. 10/Okt/2019
- Kanyaka Prajnaparamitha, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 2, June 2020 , ISSN. 2621–2781
- Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 3 Issue 2 (June 2020)
- Syahrial, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, *Jurnal Ners* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020
- Syamsul Khoiri. *Peraturan Hukum Perpekerjaan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan pekerja*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 39. No. 39.tahun 2017
- Sofi Ayu Kurnia Wati, *et.al, Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
- Jimly Asshiddiqie, Seminar Nasional Online “Problematika Perpu Covid-19
- Guna, Dedi. 2020.Surat Edaran Menaker di masa Covid-19 bagaimana kedudukannya sebagai produk hukum.
- Y. Sogar Simamora, *Force Majeur Dalam Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*, makalah seminar nasional, Guru Besar Fh Unair-Surabaya – Ketua Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Desease 2019 (Covid-19)* dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan