

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYINTAS  
COVID-19 ATAS PEMOTONGAN UPAH OLEH PERUSAHAAN  
SELAMA MENJALANI ISOLASI MANDIRI**

*Oleh: Raudatul Adawiyah Nasution*

*Program Kekhususan Hukum Perdata Bisnis*

*Pembimbing 1: Dr. Hayatul Ismi, S.H.,M.H*

*Pembimbing 2: Ulfia Hasanah, SH.,M.Kn*

*Alamat: Jl. Swakarya, Kec. Tampan, Pekanbaru*

*Email: raudatuladawiyahnst@gmail.com*

**ABSTRACT**

*Implementation of legal protection for wages of workers/laborers in employment relations is urgently needed, bearing in mind that the socio-economic position of workers/laborers is very weak, especially during the Covid 19 pandemic. Many companies have ignored workers' rights, including the fulfillment of wages while undergoing self-isolation which means workers are in the process of healing whose rights are protected under the provisions of Article 40 of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages which mandates that every worker/laborer who does not work due to illness, his wages are still paid in full.*

*This research is classified as a sociological research type, because it directly conducts research on the locations or points examined to provide a complete and clear picture of the problems examined. This research was conducted in Pekanbaru City with sources from the Riau Province Manpower and Transmigration Office, while the sample population was Covid-19 survivors who experienced wage deductions while undergoing independent isolation. Sources of data used, primary data and secondary data, data collection techniques in this study by interviews, literature review, and data analysis.*

*The results of this study are as follows: First, that the implementation of legal protection against wage deductions experienced by workers who are survivors of Covid-19 by employers in several cases in Pekanbaru has not been fulfilled in accordance with the provisions of Article 40 of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. In practice, 8 out of 21 employers have deducted survivor workers' wages from the basic wages, because workers undergo independent isolation for 15 days. Second, efforts to resolve disputes between workers and employers can be carried out through bipartite negotiations. If viewed from the concept of dispute resolution theory, negotiations must proceed equally, must not proceed as normal internal negotiations by not considering the condition of workers who experience illness. It is necessary to be aware that employers/employers and workers in implementing work agreements must be in accordance with legal protection based on Article 40 of the Government Regulation on Wages which mandates that every worker/laborer who is not working due to illness, his wages must still be paid in full and understand the concept of dispute resolution and the bipartite negotiation mechanism in accordance with the provisions of Article 6 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes also in order to produce mutually beneficial agreements for both parties, in particular workers must join a trade union.*

***Keywords; Covid-19, Wage Cuts, Legal Protection, Self Isolation***

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak maraknya pagebluk COVID-19 dua tahun belakangan, hak pekerja di Indonesia semakin meresahkan. Tingkat pengangguran terbuka meningkat secara signifikan. Pasalnya pandemi COVID-19 mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Solusi yang ada, perusahaan mengurangi kegiatan produksi dan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal itu dipilih pemberi kerja demi menyesuaikan kondisi keberlangsungan usaha di masa pandemi. Akibatnya perusahaan dan pekerja banyak mengubah perjanjian kerja serta terpaksa menempuh kebijakan seperti mengurangi jam kerja, merumahkan atau bahkan memotong upah karyawan.<sup>1</sup>

Pencegahan penyebaran Covid-19 tak sepenuhnya menjamin keselamatan pekerja. Virus COVID-19 menyebar melalui kontak orang ke orang. Penularannya dihembuskan melalui batuk dan bersin tanpa kenal waktu dan tempat. Penularan tetap ada yakni aerosol atau pada permukaan kontak, sampai dapat menemukan inang baru (menginfeksi) penderita lainnya.<sup>2</sup>

Pada dasarnya apabila para pekerja terpapar virus sebagai akibat kegiatan pekerjaan maupun lingkungan kerja sehingga tidak mampu lagi bekerja, maka mereka

berhak atas kompensasi tunai serta perawatan kesehatan selama pemulihan. Tak hanya itu, pekerja berhak atas cuti sakit atau tunjangan sakit selama tidak mampu bekerja, untuk mengompensasi penangguhan pendapatan. Artinya selama menjalani isolasi mandiri atau menjalani perawatan kesehatan preventif atau kuratif, pekerja boleh meninggalkan pekerjaannya atau tidak hadir kerja. Dan terpenting upahnya ditanggung, harus diberikan tunjangan tunai selama pemulihan dari sakitnya.<sup>3</sup>

Pada pelaksanaannya, tidak semua pengusaha atau pemberi kerja mengindahkan aturan pengupahan tersebut. Peneliti menemukan beberapa pekerja yang mengalami pemotongan upah selama pekerja menjalani isolasi mandiri. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui aplikasi WhatsApp, dengan kriteria status PKWT dan PKWTT, khusus pekerja yang bertempat kerja di Kota Pekanbaru.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dikenal sebagai asas *no work, no pay* yang bermakna jika pekerja tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah. Hal ini juga sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pada Pasal 40 ayat (1) yang telah diulas sebelumnya. Pasal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pada pekerja atas amanah pekerjaan yang dimilikinya di tempat kerja.

Ketentuan tersebut harus dipahami lebih lanjut sebagaimana

---

<sup>1</sup><https://waspada.id/pendidikan/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-ketenagakerjaan-indonesia>, diakses pada 12 Februari 2022

<sup>2</sup> James K. MacAlistera, Atiq Rahman, et A Medical View of Covid-19 and workers, *Westlaw Journal*, 2021, hlm, 1

---

<sup>3</sup><https://www.ilo.org>, Lihat risalah *International Labour Organization* (ILO) mengenai tunjangan sakit selama cuti sakit dan masa karantina: Respons negara dan pertimbangan kebijakan dalam konteks COVID-19, hlm.8

yang telah disebutkan dalam pasal-pasal lanjutan tentang adanya pengecualian kondisi terkait pemberlakuan no work, no pay ini. Pada Pasal 40 ayat (2) dan (3) PP No 36 Tahun 2021 disebutkan bahwasanya pengecualian atas no work, no pay tersebut salah satunya dalam kondisi pekerja berhalangan melaksanakan pekerjaan karena sakit sehingga menyebabkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan. Pengecualian tersebut bermakna, pekerja tetap memperoleh haknya berupa upah walaupun tidak melaksanakan pekerjaan karena kondisi sakit. Sehingga tidak dibenarkan adanya pemberlakuan no work, no pay dalam suatu tempat kerja bagi para pekerja yang menjadi penyintas Covid-19.<sup>4</sup> Artinya, jika perusahaan tetap melakukan pemotongan upah, karyawan dapat melakukan upaya hukum.

Pada ketentuan diatas kebijakan perusahaan hanya membayar pekerja yang melakukan pekerjaan selaras jika disandingkan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja hanya akan dibayar jika melakukan pekerjaan, hak pekerja untuk dibayar menjadi tidak terpenuhi. Perlu dilihat kembali jika pasal-pasal diatas dibuat tidak dengan mempertimbangkan keadaan pandemi yang saat ini terjadi, sehingga harus dikesampingkan.<sup>5</sup>

Pada kasus perselisihan yang terjadi akibat pemotongan upah dapat dikategorikan sebagai perselisihan

hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk perlu mengkaji studi mengenai perlindungan hukum hak upah pekerja tersebut, dengan mengangkat permasalahan ini dalam suatu penulisan hukum yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyintas COVID-19 Atas Pemotongan Upah Oleh Perusahaan Selama Menjalani Isolasi Mandiri”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, maka ada beberapa rumusan masalah yang akan diteliti.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh perusahaan selama menjalani isolasi mandiri?
2. Apa upaya penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh perusahaan selama menjalani isolasi mandiri?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh perusahaan selama menjalani isolasi mandiri.
- 2) Untuk mengetahui upaya penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan pekerja

---

<sup>4</sup><https://law.uir.ac.id/blog/no-work-no-pay/> diakses pada 19 Oktober 2022.

<sup>5</sup>Rahmawati, Deby Dwi. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Novum* X(1). 2021.

---

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh perusahaan selama menjalani isolasi mandiri.

## 2. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan bagi pengembangan dan pengkajian ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh perusahaan selama menjalani isolasi mandiri.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan, membantu, dan memberikan masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait langsung dengan penelitian ini.

## D. Kerangka Teori

Adapun teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

### 1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>7</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan

kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>8</sup>

## 2. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori Penyelesaian Sengketa Teori merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kategori atau penggolongan sengketa atau pertentangan yang timbul dalam masyarakat, faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara atau strategi yang digunakan untuk mengakhiri sengketa tersebut.

## E. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini penulis memberikan kerangka konseptual terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>9</sup>
2. Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Coronavirus disease (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Pasien yang terinfeksi virus akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Namun, beberapa akan

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, 1987, hlm. 25.

<sup>8</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

<sup>9</sup> *Op.Cit.* Philipus, hlm. 38.

menjadi sakit parah dan memerlukan perhatian medis.<sup>10</sup>

4. Isolasi mandiri menurut Organisasi Kesehatan Dunia atau World Health Organization (WHO), adalah upaya yang direkomendasikan untuk individu yang diyakini telah terpapar Covid-19, tetapi tidak bergejala.<sup>11</sup>
5. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>12</sup>
6. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>13</sup>
7. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup><https://www.who.int/health-topics/coronavirus>, diakses pada tanggal 12 Februari 2022.

<sup>11</sup><https://indonesia.go.id/layanan/kesehatan/ekonomi/kriteria-dan-protokol-isolasi-mandiri-covid-19>, diakses pada 28 Februari 2022.

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 30 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> *Ibid* Pasal 1 ayat 4

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian yuridis sosiologis. Hukum dalam pendekatan sosiologis diasumsikan sebagai sesuatu yang tidak otonom sehingga keberlakuannya ditentukan oleh faktor-faktor non yuridis. Itulah sebabnya, hukum dilihat sebagai produk interaksi social.<sup>15</sup>

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian, yaitu di Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Pengertian populasi adalah keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Lebih jauh lagi, populasi adalah sekumpulan obyek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini. Dan populasi yang hendak diteliti dalam penelitian berikut adalah pekerja yang mengalami pemotongan upah lantaran tidak bekerja selama menjalani isolasi mandiri akibat terpapar virus COVID-19 dan bertempat kerja di Kota Pekanbaru.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Kemudian dari

---

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

<sup>15</sup> Zulfadli Barus, "Pengaruh Legal Reasoning Terhadap Posisi Dialektika Antara Ahli Hukum Dengan Ilmuwan Non Hukum Dalam Melihat Hubungan Timbal Balik Antara Hukum Dengan Masyarakat", *Law Review*, Vol. VII No.3 Februari 2008, hlm. 24.

sampel inilah akan diperoleh data primer. Adapun metode yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode purposive sampling yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, dan kategori sampelnya sendiri telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah populasi dan sampel pekerja yang mengalami pemotongan upah karena menjalani isolasi mandiri lantaran terpapar virus COVID-19.

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No.	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase(100)
1.	Kepala Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100
2.	Pekerja (PKWTT) yang mengalami pemotongan upah karena menjalani isolasi mandiri lantaran terpapar virus COVID-19 yang bertempat kerja di Pekanbaru	8	8	100
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Penulis 2023*

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama, baik data dari sampel maupun informan dari penelitian. Yang termasuk data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan Pekerja/karyawan penyintas Covid-19 yang

mengalami pemotongan upah selama menjalani isolasi mandiri yang bertempat kerja di Kota Pekanbaru.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku-buku literature serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, terdiri dari :

###### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut :

a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

e) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

f) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam

Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

g) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

## 2.) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang bersumber dari buku-buku hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi berkaitan dengan masalah yang akan penulis teliti. Termasuk buku-buku teks yang membicarakan hal berkaitan dengan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum.

## 3.) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif. Dalam penelitian ini menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.
- b. Wawancara, yaitu peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan secara tertulis tentang fokus penelitian yang dijadikan oleh peneliti sebagai alat bantu

untuk mewawancarai responden dalam mendapatkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

- c. Kajian kepustakaan yaitu peneliti mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur atau buku pendukung yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

## 6. Analisa Data

Analisis data merupakan tindak lanjut proses pengolahan data yang merupakan kerja peneliti yang memerlukan ketelitian dan pencurahan daya pikir secara optimal. Analisis yang digunakan peneliti adalah analisis data secara kualitatif.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>16</sup> Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

##### b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin,

---

<sup>16</sup>Pasal 1 ayat 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu pemberi kerja beroperasi, diantaranya,<sup>17</sup> hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, dan hak untuk diperlakukan secara sama.

Sementara itu, adapun kewajiban pekerja adalah wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh para pihak, menaati aturan dari pemberi kerja atau atasan dan peraturan tersebut wajib ditaati dan dituangkan dalam tertib.

### c. Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdata bermakna suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Artinya kedudukan para pihak sama dan seimbang. Namun, konsep kesetaraan kedudukan tersebut tak berlaku dalam perjanjian kerja. Istilah Belanda *Arbeidsovereenkoms* atau perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdata, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

## B. Tinjauan Umum Tentang Upah

<sup>17</sup>A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm. 162-172.

### a. Pengertian Upah

Pengertian upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### b. Sistem Pengupahan

Menurut Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang berbunyi:

1. Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.

2. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

### c. Pengaturan dan Perlindungan Upah

Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja secara yuridis telah diatur pada UU Ketenagakerjaan.<sup>18</sup> Perlindungan hukum pekerja yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-*

<sup>18</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Sentara Press 2016). hlm.29.

*employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*).<sup>19</sup> Latar belakang adanya perlindungan hukum pekerja ini untuk melindungi pekerja atas perselisihan antar kepentingan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini melibatkan campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum seperti yang tertuang dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.<sup>20</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Virus Covid-19

#### a. Pengertian Virus Covid-19

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus penyebab COVID-19 ini dinamakan Sars-CoV-2. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia). Adapun, hewan yang menjadi sumber penularan COVID-19 ini masih belum diketahui.<sup>21</sup>

Tanda dan gejala umum infeksi covid-19 termasuk gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk, dan sesak napas. Masa inkubasi rata-rata adalah 5-6 hari dengan masa inkubasi

demam, batuk, dan sesak napas. Pada kasus yang parah, covid-19 dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal, dan bahkan kematian.<sup>22</sup>

Penularan dapat terjadi melalui droplet dan kontak dengan virus kemudian virus dapat masuk ke dalam mukosa yang terbuka. Hasil analisis dengan mencoba mengukur laju penularan berdasarkan masa inkubasi, gejala dan durasi antara gejala dan pasien yang diisolasi menemukan bahwa hasil penularan dari 1 pasien ke sekitar 3 orang di sekitarnya, tetapi kemungkinan penularan di masa inkubasi menyebabkan masa kontak pasien ke orang sekitar lebih lama sehingga risiko jumlah kontak tertular dari 1 pasien mungkin dapat lebih besar.<sup>23</sup>

#### b. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Hukum Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, pengaturan hukum ketenagakerjaan pada masa pandemi dipengaruhi oleh berbagai perangkat hukum yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kejarantinaan Kesehatan. Dalam ketentuan PP 21/2020, Pemerintah menggunakan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk merujuk istilah pembatasan yang ditujukan untuk mencegah penyebaran Covid-19.<sup>24</sup>

Beberapa perangkat hukum ketenagakerjaan yang dibentuk

---

<sup>19</sup>Uti Ilmu, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)", *Disertasi* (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009). hlm.22

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm.23

<sup>21</sup><https://covid19.kemkes.go.id/uncategorized/ap-a-saja-gejala-covid-19> diakses pada 12 Februari 2022

---

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> *Ibid*

<sup>24</sup>Kristianus Jimy Pratama, "Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi", *Jurnal Rechts Vinding*, Vol.10, Nomor 1, April 2020. hlm.155.

sebagai respon atas keadaan pandemi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja karena *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

#### **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh pemberi kerja selama menjalani isolasi mandiri**

##### **1. Perlindungan Hukum Pemotongan Upah Pekerja Penyintas Covid-19 Selama Isolasi Mandiri Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

Untuk menjaga keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, diperlukan hukum ketenagakerjaan. Dimana hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk

menegakkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi kaum yang lebih lemah, yakni pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. dalam UU Ketenagakerjaan perlindungan hukum dijelaskan untuk memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan tenaga kerja.<sup>25</sup>

Di masa pandemi Covid-19, salah satu kelompok masyarakat yang paling terdampak problem krusial adalah pekerja, khususnya persoalan pemotongan upah secara sepihak oleh pengusaha, termasuk pemotongan upah pekerja penyintas Covid-19 selama menjalani isolasi mandiri. Untuk melindungi pekerja penyintas Covid-19 yang menjalani isolasi mandiri dari pelanggaran hak upah yang dilakukan oleh pengusaha, berikut peraturan-peraturan yang menjamin perlindungan hukum terkait pengupahan bagi pekerja.

Pada dasarnya pemotongan upah pekerja atau karyawan merupakan salah satu kebijakan pengupahan yang diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Secara khusus, aturanpotong upah pekerja/karyawan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dalam hal terjadinya pemotongan upah pekerja/karyawan, sebagaimana

---

<sup>25</sup>Yovinda Hermita, Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, "Tindakan Hukum Terhadap Pemberi kerja Yang Memotong Upah Pekerja Sepihak Karena Pemberi kerja Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021," Qiyas Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung No. 2, Oktober 2022, hlm. 215

dimaksud dalam Pasal 63, jumlah potongan maksimal yang diperbolehkan adalah sebesar 50% (*Lima Puluh Persen*) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja.<sup>26</sup>

Disamping ketentuan tersebut, dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dikenal asas *No Work, No Pay* yang bermakna jika pekerja tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah,<sup>27</sup> artinya Pengusaha/Pemberi kerja juga dapat melakukan pemotongan upah atau tidak membayar upah pekerja apabila tidak melakukan pekerjaan, ketentuan tersebut berdasarkan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada dasarnya, asas *No Work, No Pay* dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pada pekerja atas amanah pekerjaan yang dimilikinya di tempat kerja, namun harus dipahami lebih lanjut tentang adanya pengecualian kondisi terkait pemberlakuan asas tersebut.

Adapun secara rinci, beberapa pengecualian kondisi terkait pemberlakuan *No Work, No Pay* yang berarti upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila mengalami beberapa kondisi tertentu, seperti yang disebutkan pada ayat (2) dan (3) Pasal tersebut, yaitu jika pekerja/Buruh berhalangan; seperti

sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, lebih lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a diatas, perlindungan hukum atas pemotongan upah pekerja yang sakit dapat merujuk pada Pasal selanjutnya, yaitu Pasal 41 mengenai ketentuan lama masa sakit pekerja dan jumlah upah yang harus tetap dibayarkan pengusaha/pemberi kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>28</sup>

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
- c. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah; dan
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.

Lebih lanjut, Martaferi Kepala Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau menjelaskan, Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tersebut mengamanahkan, jika pelaku usaha tidak dapat membayarkan penuh upah dalam kondisi usaha yang tidak stabil akibat dampak pandemi COVID-19, pembayaran upah dapat ditangguhkan atau dicicil berdasarkan kesepakatan antara pelaku usaha dan pekerja. Pada intinya perikatan antara pekerja dan pemberi kerja adalah kesepakatan yang lahir dalam

---

<sup>26</sup> Pasal 65 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>27</sup> Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

---

<sup>28</sup> Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

perjanjian. Dan pada akhirnya, upah pekerja yang sakit harus tetap dibayarkan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Sayangnya laporan pemotongan upah pekerja penyintas Covid-19 belum ada yang sampai ke Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian diatas, disini peneliti melihat poin-poin pada Pasal 40, 41, dan 42 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 apabila dikaitkan dengan substansi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, dapat disimpulkan bahwa apabila pekerja penyintas Covid-19 sedang mengalami sakit, dan menjalani isolasi mandiri selama 15 hari yang artinya memenuhi semua unsur perlindungan upah sebagaimana poin regulasi diatas, maka hak yang harus didapatkan oleh pekerja adalah hak upah sepenuhnya tanpa pemotongan upah dari pihak pengusaha.

## **2. Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh pemberi kerja selama menjalani isolasi mandiri.**

Berdasarkan kuesioner yang penulis sebarakan melalui aplikasi WhatsApp, ada beberapa pekerja di Pekanbaru yang mengalami pemotongan upah selama menjalani isolasi mandiri, adapun sistem bekerja yang ditetapkan pemberi kerja selama pekerja menjalani isolasi mandiri

bermacam-macam. Ada yang melakukan pekerjaan dari rumah atau istilahnya *Work From Home* (WFH). Kemudian ada yang harus tetap mengaktifkan Whatsapp selama menjalani isolasi mandiri dua minggu di rumah sakit dan dua minggu di rumah. Ada yang tetap melakukan pekerjaan di kantor, terakhir pemberi kerja memberi libur.

Berdasarkan data tersebut, peneliti menentukan kualifikasi pekerja, ada yang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, peneliti hanya mengambil sampel pekerja tetap atau status kerjanya PKWTT. Dari 21 responden, ada 8 pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap yang mengalami pemotongan upah. Artinya kebijakan pengusaha memotong upah pekerja penyintas Covid-19 selama menjalani isolasi mandiri melanggar ketentuan Pasal 40 ayat (3) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mengamanatkan bahwa pemotongan upah tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila mengalami beberapa kondisi tertentu seperti sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Disamping itu, perlindungan hukum atas pemotongan upah pekerja yang sakit termasuk terpapar Virus Covid-19 dapat merujuk pada Pasal 41 Ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dirincikan mengenai lama masa

sakit pekerja yang harus tetap dibayarkan upahnya, untuk 4 (empat) bulan pertama masa sakit, pemberi kerja harus tetap membayar upah pekerja secara penuh, yakni 100% (seratus persen) dari upah pokok, jika dikaitkan dengan kondisi pekerja penyintas Covid-19 yang menjalani masa isolasi mandiri selama 15 (lima belas) hari mestinya berhak menerima upah secara penuh, sebagaimana dalam ketentuan di atas. Artinya, jika pemberi kerja atau pemberi kerja tetap melakukan pemotongan upah, karyawan dapat melakukan upaya penyelesaian sengketa hak upah.

Adapun alasan bahwa beberapa pemberi kerja atau pemberi kerja memotong upah pekerja atau karyawan karena mengalami kesulitan akibat dampak pandemi Covid-19. Jika pihak pemberi kerja tidak dapat membayar upah layaknya upah pokok akibat dampak Covid-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah didahului melakukan perundingan dengan pekerja terkait penangguhan. Karena penangguhan pemberian upah oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja sama sekali tidak menghilangkan kewajiban sebagai pemilik usaha untuk membayarkan selisih upah selama pada saat penangguhan.<sup>29</sup> Solusi tersebut akan menjawab

perlindungan upah pekerja secara penuh seperti yang disinggung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Upaya penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan pekerja penyintas COVID-19 atas pemotongan upah oleh pemberi kerja selama menjalani isolasi mandiri**

### **1. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Upah Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu pemberi kerja.<sup>30</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu: melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (compulsory arbitration).

Jika dikaitkan dengan teori penyelesaian sengketa yang merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kategori atau penggolongan sengketa atau

---

<sup>29</sup> Erny Kartikasari, Made Warka, Evi Kongres, "Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, February 6, 2021, hlm.8.

---

<sup>30</sup> Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

pertentangan yang timbul dalam masyarakat, pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non-litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Para pihak bersengketa bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.<sup>31</sup> Upaya penyelesaian paling utama adalah perselisihan diselesaikan di luar pengadilan (non-litigasi), yaitu dilaksanakan melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

## **BAB V PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum bagi pekerja penyintas covid-19 yang mengalami pemotongan upah oleh pekerja selama menjalani isolasi mandiri di Pekanbaru belum secara sepenuhnya memberikan perlindungan kepada pekerja.
2. Upaya penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja dapat dilakukan melalui perundingan bipartit. Selama pekerja tidak mempunyai serikat butuh atau didampingi oleh pihak berwenang, pemberi kerja

---

<sup>31</sup> Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, Dirumahnya Pekerja yang Berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 secara Sepihak Berdasarkan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Non Litigasi, *Jurnal Hukum Acara Perdata* Universitas Padjadjaran, Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2022, hlm.173.

kemungkinan besar akan melanggar hak pekerja.

### **2. Saran**

1. Perlunya kesadaran kedua belah pihak terutama pihak pemberi kerja agar pemenuhan upah sesuai dengan perlindungan hukum berdasarkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang mengamanatkan bahwa setiap pekerja/buruh yang tidak bekerja karena dalam keadaan sakit, upahnya tetap harus dibayar secara penuh.
2. Perlunya kesadaran pengusaha/pemberi kerja dan pekerja untuk memahami konsep penyelesaian perselisihan dan mekanisme perundingan bipartit sesuai dengan ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi kedua pihak, khususnya pekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Fahroji, Ikhawan, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Sentara Press.
- Kansil, C.S.T, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, penerbit Balai Pustaka Jakarta.
- Kerf, A. Sonny, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Kanisius, Yogyakarta.
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Pemberi kerja 2, Edisi Khusus, Surabaya.
- Rahardjo, Satjipto, 2003, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, Jakarta.

Rahmadi, Takdir, 2017. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **B. Jurnal**

Erny Kartikasari, Made Warka, Evi Kongres, “Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, February 6, 2021.

James K. MacAlistera, Atiq Rahman, *et A Medical View of Covid-19 and workers, Westlaw Journal*, 2021

Kristianus Jimy Pratama, “Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi”, Vol.10, Nomor 1, April 2020.

Rahmawati, Deby Dwi. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Novum* X(1). 2021.

Shahib Muslim, Khrisna Hadiwinata, Hudriyah Mundzir, “Pandemic Covid-19 dan Kontrak Bisnis Ditinjau dari Perspektif Hukum Bisnis, *Jurnal Volume 5*, 7 Oktober 2020.

Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, Dirumahkannya Pekerja yang Berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 secara Sepihak Berdasarkan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Non Litigasi, *Jurnal Hukum Acara Perdata Universitas Padjadjaran*, Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2022.

Uti Ilmu, ‘Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di

Kabupaten Ketapang)’, *Disertasi (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009)*.

Zulfadli Barus, “Pengaruh Legal Reasoning Terhadap Posisi Dialektika Antara Ahli Hukum Dengan Ilmuwan Non Hukum Dalam Melihat Hubungan Timbal Balik Antara Hukum Dengan Masyarakat”, *Law Review*, Vol. VII No.3 Februari 2008

## **C. Peraturan Perundangan-undangan**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

## **D. Website**

<https://waspada.id/pendidikan/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-ketenagakerjaan-indonesia>, diakses, tanggal, 12 Februari 2022.

<https://www.who.int/health-topics/coronavirus>, diakses tanggal 12 Februari 2022.

<https://covid19.kemkes.go.id/apa-saja-gejala-covid-19>, diakses tanggal 12 Februari 2022.

<https://indonesia.go.id/layanan/kesehatan/ekonomi/kriteria-dan-protokol-isolasi-mandiri-covid-19>, diakses tanggal 28 Februari 2022.

<https://law.uui.ac.id/blog/2021/08/05/no-work-no-pay/>, diakses tanggal 19 Oktober 2022.