



Konsep Asas *No Work No Pay* Terhadap Pekerja Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19

Muhammad Irfan¹, Rahayu Subekti², Purwono Sungkowo Raharjo³

^{1,2,3}Universitas Sebelas Maret

E-mail : mirfan17@student.uns.ac.id, rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id,
purwonosraharjo@yahoo.co.id

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2021

Diterima: 12 Juli 2021

Terbit: 1 Agustus 2021

Keywords: Company Regulation, No work no pay Principle, Pandemic Covid-19, Wage.

Abstract

This study aims to determine the concept of the no work no pay principle in laws and regulations by companies with the Covid-19 Pandemic concept. Methods This research is a prescriptive normative legal research. The legal sources of this legal research use primary and secondary legal materials. The approach technique used is the method of applying the law and the conceptual approach. Data collection techniques used are literature study, document study and interviews. The technique of analyzing legal materials is descriptive using the deductive reasoning method. Results Based on research on the concept of wages according to the no work no pay principle by the Covid-19 pandemic company, there are several concepts that can be used as guidelines. First, the basic concept refers to and is guided by the no work no pay principle contained in Article 93 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which reads "Wages are not paid if the worker/labourer does not do work" . The no work no pay principle applies if the Worker/Labourer does not work on the basis of the Worker/Labourer's own fault or intention. Because there is no work without wages, it does not apply if the condition of the Worker/Labourer experiences several conditions as regulated in Article 93 paragraph (2) of the Manpower Act. However, what is noted in the wage policy in the Covid-19 pandemic is that the provisions in Article 93 paragraph (2) letter f do not apply, because it cannot be fulfilled "the employer does not employ workers or laborers due to their own mistakes or because of obstacles that can be avoided by the entrepreneur" because the Covid-19 pandemic condition is an event that cannot be avoided and is not the fault of any party. Both companies operating in the Covid-19 pandemic can be guided by a wage policy according to the no work no pay principle which has been regulated by each company's autonomous rules, either in the Company Regulations or Collective Labor Agreements. The third relates to workers who cannot do their jobs because they are exposed to Covid-19 and workers cannot do their jobs because the company stops operating or loses money due to the Covid-19

Kata kunci: Asas No work no pay, Pandemi Covid-19, Peraturan Perusahaan, Upah

Corresponding Author:
Muhammad Irfan, E-mail:
mirfan17@student.uns.ac.id

pandemic, this is a situation that has not been regulated in the legislation. Therefore, the wage policy by the company to create the Covid-19 pandemic is guided by the Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/3/HK-04/III/2020 concerning the protection of workers and businesses in the context of preventing and overcoming Covid-19.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep asas *no work no pay* dalam peraturan perundang-undangan oleh perusahaan konsep Pandemi Covid-19. Metode Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif. Sumber hukum penelitian hukum ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pendekatan yang digunakan yaitu metode pendekatan penerapan undang-undang dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan, studi dokumen dan wawancara. Teknik analisis bahan hukum bersifat perskriptif menggunakan metode penalaran deduksi. Hasil Berdasarkan penelitian konsep pengupahan sesuai asas *no work no pay* oleh perusahaan pandemi Covid-19 terdapat beberapa konsep yang dapat dijadikan pedoman. Pertama konsep dasar yakni Merujuk dan berpedoman pada asas *no work no pay* yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan". Asas *no work no pay* berlaku apabila tidak bekerjanya Pekerja/Buruh atas dasar kesalahan atau kesengajaan Pekerja/Buruh itu sendiri. Karena tidak ada pekerjaan tanpa upah tidak diberlakukan apabila kondisi Pekerja/Buruh mengalami beberapa kondisi yang telah diatur dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun yang menjadi catatan kebijakan pengupahan dalam kondisi pandemi Covid-19 bahwa ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f tidak berlaku, karena tidak dapat dipenuhi "tidak dipkerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha " karena kondisi pandemi Covid-19 merupakan kejadian yang tidak dapat dihindari dan bukan kesalahan dari pihak manapun. Kedua perusahaan beroperasi pandemi Covid-19 dapat berpedoman dalam kebijakan pengupahan sesuai asas *no work no pay* yang sudah diatur kaedah otonom masing-masing perusahaan baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Ketiga terkait pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena terkena Covid-19 dan Pekerja dapat melakukan pekerjaannya karena perusahaan berhenti beroperasi atau merugi akibat pandemi Covid-19, hal tersebut merupakan keadaan yang belum ada pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu kebijakan pengupahan oleh perusahaan menciptakan pandemi Covid-19 berpedoman pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK-04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

@Copyright 2021.

A. PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 19 (COVID-19) yang telah mewabah di Indonesia sejak awal tahun 2019 menyebabkan penurunan produktivitas pada hampir semua jenis usaha, perhotelan, pariwisata, penerbangan, ritel dan restoran mengalami guncangan yang luar biasa, omzet perusahaan pada sektor ini menurun drastis dan bahkan sebagian besar perusahaan tersebut gulung tikar.

Berkaitan dengan asas *no work no pay* banyak perusahaan yang salah mengartikan dan memanfaatkan masa pandemi untuk merumahkan pekerjanya tanpa upah, pekerja hanya bisa menerima dan tidak bisa melakukan apa-apa. Perusahaan harus dapat membedakan antara tidak bekerja tidak dibayar dengan dirumahkan. Namun ada juga yang melakukan pengurangan pekerja dengan alasan untuk efisiensi perusahaan akibat mengalami kerugian pendapatan (Aditya Tri Wijaya, Rahyu Subekti, 2021:481). Memang belum ada pengaturan mengenai hak upah pekerja yang dirumahkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengenal kebijakan merumahkan pekerja dalam rangka PHK dan Pembinaan Pekerja/Buruh. Sedangkan merumahkan Pekerja/Buruh karena pandemi Covid-19 merupakan hal yang berlainan. Sebab kondisi pandemi Covid-19 merupakan keadaan yang tidak dapat dihindari dan bukan merupakan kesalahan dari pihak manapun. Disisi lain yakni Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mengeluarkan suatu diskresi atas kondisi yang mendesak dan belum jelasnya suatu peraturan dalam peraturan perundang-undangan. Pemerintah memiliki kemerdekaan untuk bertindak atas inisiatif sendiri terutama dalam menyelesaikan masalah-masalah penting yang timbul, dimana pengaturan penyelesaian belum ada, atau belum dibuat oleh lembaga legislatif. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan memiliki kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang untuk mengeluarkan kebijakan tentang ketetapan (*beschikking*) untuk mengatur kebijakan ketenagakerjaan. Pada masa pandemi Covid-19 Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Pada dasarnya SE tersebut mengatur perlindungan mengenai hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Pengupahan di masa pandemi Covid-19.

Dikeluarkannya Surat Edaran tersebut sebagai kewenangan diskresi pemerintah untuk mengatur permasalahan dimana pada waktu pandemi Covid-19 memang masih ada ruang pengadilan untuk dijadikan dasar mengatasi suatu permasalahan ketenagakerjaan. Khusus mengenai kebijakan pengupahan dan usaha di masa pandemi Covid-19. Namun yang menjadi masalah apakah dengan dikeluarkannya Surat Edaran (SE) tersebut maka perusahaan dengan sendirinya mematuhi dan menerapkannya dalam kebijakan di masa pandemi. Mengingat Surat Edaran merupakan produk hukum berupa ketetapan (*beschikking*) di mana tidak memiliki kekuatan mengikat (kekuatan mengikat) dan sanksi yang tegas jika tidak dilaksanakan peraturan perundang-undangan.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penulisan ini adalah :

1. Menerapkan konsep pengupahan sesuai asas *no work no pay* dalam peraturan perundang-undangan oleh Perusahaan pandemi Covid-19?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif. Sumber hukum penelitian hukum ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pendekatan yang digunakan yaitu metode pendekatan penerapan undang-undang dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan, studi dokumen dan wawancara. Dalam penulisan jurnal ini menggunakan teknik analisis bahan hukum bersifat perskriptif menggunakan metode penalaran deduksi. bersifat preskriptif, yakni ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas atau hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Lalu sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam menjalankan aturan hukum tersebut (Peter Mahmud Marzuki, 2014:22).

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Asas dan Kaedah Hukum

Asas hukum adalah aturan dasar dan prinsip-prinsip hukum yang abstrak dan pada umumnya melatarbelakangi peraturan konkret dan pelaksanaan hukum. Dalam bahasa Inggris, kata "asas" diformatkan sebagai "principle", peraturan konkret seperti undang-undang tidak boleh bertentangan dengan asas hukum. Adapun mengenai pengertian asas hukum ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

1. Bellefroid, berpendapat bahwa asas hukum adalah norma dasar yang dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum.
2. Van Scholten berpendapat bahwa asas hukum kecenderungan adalah yang disyaratkan oleh pandangan kesusilaan kita pada hukum dan merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum itu, tetapi yang tidak boleh harus ada.
3. Van Eikema Hommes, berpendapat sebagai hukum, biasanya norma-norma hukum konkret, tetapi ia adalah sebagai dasar-dasar pikiran umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku.
4. Van der Velden, berpendapat asas hukum adalah jenis pedoman yang digunakan untuk menilai situasi atau digunakan sebagai pedoman berperilaku.
5. A.R Lacey, berpendapat "asas-asas dapat menyerupai hukum-hukum ilmiah dalam menggambarkan dunia ideal, yang dibentuk untuk mengatur tindakan-tindakan sebagaimana hukum-hukum ilmiah mengatur harapan". Pendapat tersebut menunjukkan asas-asas hukum luas cakupannya dalam arti dapat menjadi dasar ilmiah berbagai aturan/kaedah hukum untuk mengatur perilaku manusia yang diakibatkan oleh hukum yang diharapkan (Mahadi,2003:120)
6. GW Platon, berpendapat "suatu asas adalah alasan yang luas, yang terletak pada dasar aturan hukum" (GW Platon,1969:204) yang berarti suatu pikiran yang dirumuskan secara luas menjadi dasar bagi aturan/kaedah

hukum. Dengan demikian sebagai bersifat abstrak, aturan/kaedah hukum bersifat konkret mengenai perilaku atau tindakan tertentu.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai hukum bukan merupakan hukum konkret, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkret yang terdapat di dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat dengan mencari sifat-sifat umum dalam hal-hal yang konkret tersebut. Atau lebih ringkasnya, asas hukum merupakan latar belakang dari terbentuknya suatu hukum konkret. Asas-asas hukum juga merupakan pengamanan terhadap keputusan sewenang-wenang oleh pemerintah (Diseth Hoglend,2011:14).

2. Tinjauan Asas *No work no pay* di Pengupahan

Kebijakan pengupahan itu didasarkan pada KUHPerduta, pengupahan didasarkan pada perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja, pada waktu yang ditentukan. umumnya pekerja/Buruh mendapatkan perlindungan dari pemerintah akan tetapi untuk besaran upah yang akan diberikan oleh Pekerja/Buruh disesuaikan dengan perjanjian yang telah disepakati. Perjanjian kerja yang membentuk landasan dari hukum ketenagakerjaan yang pada dasarnya adalah perjanjian keperdataan. Namun, Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur kontrak demikian harus kita cakupkan ke dalam hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian yang berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (Perjanjian), sebagaimana yang telah diatur dalam KUHPerduta maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan mengkombinasikan ketentuan-ketentuan dalam ranah hukum keperdataan dan hukum publik (Agusmidah,2012:5). Artinya pemerintah atau negara tidak ikut campur dalam hal besaran upah yang akan diperoleh Pekerja/Buruh. Campur tangan pemerintah dilakukan untuk melindungi para pihak terutama pekerja/buruh yang berada dalam kedudukan yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan istilah sosialisering proses. (Saprudin, 2012:5). Pada hakikatnya hubungan antara pemberi kerja dengan Pekerja/Buruh merupakan hubungan yang bersifat privat, selain itu salah satu pihak, pekerja/buruh, berada di bawah perintah pihak lain, yang menandakan adanya kedudukan yang bawahan (Wiwoho Sudjono, 1970:7). pengupahan dalam KUHPerduta pengusaha memiliki kekuatan (bargaining position) yang kuat, Pekerja/Buruh hanya bisa menerima dengan upah yang ditawarkan oleh pengusaha sedangkan pemerintah tidak melibatkan pengupahan. (Sahur Ramsay,2013:27). Diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pengupahan diatur pada BAB X, bagian kedua dari pasal 88 sampai dengan pasal 98 Undang-undang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan yang diundangkannya semakin memperkuat dominasi pemerintah untuk mengatur kebijakan pengupahan di Indonesia. Dari lahirnya Undang-undang Ketenagakerjaan ini dinormakanlah.

3. Tinjauan tentang Ketetapan (Beschikking)

a. Pengertian Ketetapan (Beschikking)

Menurut W.F. Prins, beschikking adalah suatu tindakan hukum sepihak di bidang pemerintahan, dilakukan oleh penguasa berdasarkan kewenangan di bidang pemerintah, dilakukan oleh penguasa berdasarkan kewenangan khusus (Prins,

1983:42). Kemudian Utrecht juga berpendapat bahwa *beschikking* adalah suatu perbuatan publik yang bersegi satu, yaitu yang dilakukan oleh pemerintah berdasarkan kekuasaan istimewa (Utrecht,1985:94). Menurut Sjachran Basah memberikan pengertian sebagai keputusan tertulis administrasi negara yang diakibatkan oleh hukum (Sjachran Basah, 1985:230).

Namun selain itu para ahli di atas ternyata dalam hukum positif Indonesia juga mengenal adanya (*beschikking*). Berdasarkan ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang tentang Tata Usaha Negara (PTUN), *beschikking* atau Ketetapan Tata Usaha Negara (KTUN) adalah Penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan/pejabat tata usaha negara, yang berisi tindakan tata usaha negara yang peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual, final, yang merupakan akibat hukum bagi seseorang/badan hukum perdata (Pasal 1 Ayat (3), UU PTUN). Jika dilihat dari unsur-unsur yang membentuk pengertian tersebut, meliputi:

1. Penetapan;
2. Badan/pejabat tata usaha negara;
3. Tindakan hukum tata usaha negara;
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Konkret;
6. Ditujukan kepada individu;
7. Akhir;
8. Akibat hukum;
9. Seseorang/badan hukum perdata.

Dari norma dan penormaan, dengan melihat pihak yang dituju dan hal yang dimuat (apa dan bagaimana) di dalamnya, kita mengenal adanya beberapa kombinasi (Philipus M. Hadjon,1994:125). Pertama, norma yang ditujukan kepada umum dan memuat hal-hal yang bersifat abstrak. Contoh: Undang-Undang. Sebab norma dalam Undang-Undang yang ditujukan kepada umum, hal yang dimuat dalam masih bersifat abstrak, tidak menunjuk suatu hal konkret tertentu. Kedua, norma yang ditujukan kepada umum namun memuat hal yang konkret, yakni dapat ditentukan, dapat dibedakan dengan hal lain, dapat dinyatakan, dan sesuatu itu dapat ditunjukkan. Contoh: Pengakatan si A sebagai pegawai di instansi B.

b. Macam-macam *beschikking*

- 1) Keputusan Membebani dan Keputusan Menguntungkan
- 2) Keputusan Bersifat Perorangan dan Bersifat Kebendaan;
- 3) Keputusan Positif dan Keputusan Negatif;
- 4) Keputusan Bebas dan Terikat;
- 5) Keputusan Deklaratur dan Konstitutif;
- 6) Keputusan Kilat dan Langgeng/Tetap.

Berkaitan dalam Hukum Ketenagakerjaan sering dijumpai yang berupa ketetapan (*beschikking*) yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Salah satunya fenomena Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang pada masa pandemi ini sering dijadikan "Sumber Hukum" dalam upaya memberikan kebijakan ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Misalnya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan terkait pemberitahuan hak mendapatkan upah terkait/Buruh yang menjalani atau menerapkan masa inventarisasi Covid-19.

Mengingat isi Surat Edaran berupa pemberitahuan, maka dengan sendirinya materi muatannya tidak merupakan norma hukum sebagaimana aturan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu Surat Edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir Peraturan Menteri, Perpres atau Peraturan Pemerintah tetapi semata-mata hanya untuk memperjelas dari peraturan yang ingin diberitahukan. Surat Edaran merupakan peraturan kebijakan yang diterbitkan semata-mata berdasarkan kewenangan namun perlu diperhatikan beberapa faktor sebagai dasar pertimbangan penerbitannya:

- 1) Hanya karena keadaan mendesak;
- 2) Terdapat perlengkapan terkait yang tidak jelas yang butuh butuh;
- 3) Substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 4) Dapat dipertanggung jawabkan secara moral dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

D. PEMBAHASAN

Asas hukum merupakan rasio legis dari pembentukan suatu peraturan peraturan perundang-undangan, tetapi asas hukum tidak memiliki kekuatan memaksa dan mengikat apabila tidak diterapkan secara dogmatik dalam peraturan peraturan perundang-undangan. Asas-asas hukum merupakan instrumen untuk mencegah dan menanggulangi inkonsistensi dan kontradiksi internal dalam tatanan hukum (Lego Karjoko, 2019:15). Hukum sebagai tatanan (koherensi) artinya dalam tata hukum tidak boleh ada inkonsistensi dan kontradiksi internal. Hal ini diperlukan agar hukum itu dapat dipatuhi dan diterapkan sehingga tujuan pembentukannya dapat terwujud. Tata hukum harus mewujudkan suatu keutuhan, kesatuan paduan yang koheren (Bernard Arief Sidharta, 2009:144). Pengaturan asas *no work no pay* dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia secara gamblang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi keberadaan asas *no work no pay* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara jelas mengapa asas tersebut diberlakukan, sebab berlakunya asas tak lepas dari norma/kaedah yang berlaku dalam masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya kajian dalam lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu kritik terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan ini yaitu tidak adanya naskah akademik.

Asas hukum sebagai tuntunan etis yang bersifat abstrak dalam hal melakukan pertimbangan-pertimbangan hukum, secara ideal harus berjalan dengan konsisten serta tidak boleh dijadikan dalih dalam upaya melakukan penyimpangan hukum. Sebab adanya asas hukum memang diadakan untuk melakukan harmonisasi bagi semua kepentingan-kepentingan hukum, guna lebih mengarahkan tujuan-tujuan hukum itu sendiri dan pada dasarnya yang lebih proporsional. Kondisi tersebut dijelaskan oleh J.J.H. Bruggink yang menjelaskan: (Bernard Arief Sidharta, 1996:126).

“Asas hukum yang berisi ukuran dan hanya secara langsung memberikan pedoman, karena hukum tidak selalu dipojotkan dalam aturan hukum, maka sulit untuk mengkonstantasi, kapan asas hukum akan kehilangan keberlakuannya, misalnya karena pengembalian kewenangan tidak lagi terikat sebagai hukum tertentu atau para justisiabel lagi. menerima ukuran nilai itu dan tidak lagi menjadi acuan bagi perilaku”.

Asas *no work no pay* merupakan asas yang terdapat dalam sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bahwa konsepsi awal seperti ini dari KUHPerduta pada ketentuan Pasal 1602b “Tidak ada ketentuan yang harus dilaksanakan untuk jangka waktu selama si buruh tidak melaksanakan pekerjaannya”. Kemudian dalam perkembangannya seperti tidak ada pekerjaan, tidak ada upah yang tetap dipertahankan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penerapan asas *no work no pay* secara dogmatis dalam hukum positif secara khusus. Adapun eksistensi asas *no work no pay* dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

a) Asas *No work no pay* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 93 ayat (1) berbunyi “Upah tidak dibayar jika pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan”. Artinya apabila Pekerja/Buruh tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh Pemberi Kerja/Pengusaha maka Pekerja/Buruh tersebut tidak memperoleh upah seperti yang telah menjadi haknya. Pada prinsipnya upahnya tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan asas “*No work no pay*”. Namun untuk kondisi tertentu, ada ketentuan yang mengatur acara dimana Pekerja/Buruh harus menentukan jadwalnya. Adapun yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) yang bunyinya :

Pasal 93 ayat (2) berbunyi :

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak bekerja bekerja, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, lahir melahirkan atau melahirkan bayi, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang telah dilakukan karena tetapi pengusaha tidak mencobanya, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Kemudian terdapat penjelasan lebih rinci terkait upah pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena sedang mengalami sakit yakni pada Pasal 93 ayat (3) dan Pasal 93 ayat (4). Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengamanatkan bahwasanya pengaturan pelaksanaan norma terkait *no work no pay* menjelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang diatur dalam Pasal 93 ayat (5) yang berbunyi:

“Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama”.

Dalam perkembangannya pada akhir tahun 2020 terjadi perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perubahan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Akan tetapi, mengenai pengaturan sebagai *no work no pay* tidak mengalami perubahan. Pengaturan secara terperinci mengatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yakni peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan norma dari asas *no work no pay* dapat ditemukan dalam Pasal 40, Pasal 41, Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 46, dan Pasal 47.

Masa pandemi Covid-19 ditetapkan sebagai bencana nasional non alam oleh Pemerintah Indonesia melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena begitu cepatnya penularan virus Covid-19 di berbagai wilayah di Indonesia. Oleh karena itu Pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai upaya untuk mengatasi penyaluran dan kasus positif Covid-19 dapat dikurangi dan dikurangi. Salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkannya yaitu dengan mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan menggalakan kampanye *physical distancing*. Kebijakan PSBB berlaku dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Pemberlakuan PSBB berdampak pada penutupan beberapa kegiatan perusahaan dan jenis usaha lainnya meskipun untuk sementara waktu, namun sangat dirasakan perekonomian Indonesia. Salah satu dampaknya adalah bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, ketika ketika mencoba untuk mengatasi biaya produksi dan pekerja, namun tidak dapat beroperasi karena kebijakan tersebut. Perusahaan mau tidak mau mengalami kerugian, karena tidak mampu bertahan. Perusahaan memilih mencari jalan untuk menekan biaya produksi dan beban perusahaan yaitu dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada juga yang memilih untuk memulai usaha menghindari kerugian yang semakin besar.

Masa Pandemi yang berakibat terjadinya gelombang PHK dan merumahkan Pekerja/Buruh oleh Perusahaan. Untuk Pekerja/Buruh yang di PHK terkait hak-haknya apabila di PHK sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, yang menjadi masalah yaitu terkait dengan Pekerja/Buruh yang dirumahkan, apakah mereka tetap mendapatkan upah atau tidak dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai hak pekerja yang dirumahkan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengenal merumahkan pekerja dalam rangka untuk PHK dan Pembinaan Pekerja/Buruh sedangkan merumahkan pekerja karena kondisi pandemi Covid-19 merupakan hal yang berbeda.

Jika mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang mengatur bahwa kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja yang telah diterapkan tetapi tidak boleh memperkerjakan Pekerja/Buruh, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Pasal 93 ayat (2) huruf f memuat

banyak unsur-unsur yang terdiri dari : (a) pekerja atau buruh yang memberikan pekerjaan, (b) pekerjaan tersebut telah diperjanjikan dengan pengusaha, (c) tidak mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut, (d) tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Dalam hal unsur-unsur dapat dipenuhi, maka pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja/Buruh (Sefi Ayu Kurnia Wati,2015:7). Namun terkait dengan unsur “tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha” pada masa pandemi Covid-19 ini merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan bukan kesalahan dari pihak manapun. Oleh karena itu unsur-unsur tersebut tidak dapat terpenuhi.

Alternatif lainnya yaitu terkait dengan asas *no work no pay* dalam masa pandemi ini Perusahaan dapat berpedoman pada kaedah otonom masing-masing peraturan perusahaan baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Karena pada dasarnya peraturan perundang-undangan telah mengamanatkan pengaturan sebagai *no work no pay* kedalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yakni terdapat dalam Pasal 93 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana mestinya dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi “Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 46 diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Namun apabila dalam pengaturannya mengenai asas *no work no pay* tersebut belum cukup atau belum ada untuk mengatasi permasalahan pengupahan di masa Pandemi Covid-19. Hendaknya dilakukan musyawarah dan kesepakatan bersama antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan untuk mengatasi permasalahan di masa pandemi Covid-19. Jika Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh menghendaki untuk melakukan perubahan terkait Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama maka terjadi saja hasil kesepakatan atas permasalahan yang terjadi dalam masa pandemi Covid-19 dimasukkan dalam kaedah otonom Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pemerintah menyadari bahwa terdapat keadaan dimana belum jelas pengaturannya terkait dengan hak pekerja yang menciptakan pandemi Covid-19 termasuk juga pekerja yang dirumahkan karena alasan pandemi Covid-19. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia dalam hal ini diwakilkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang merupakan suatu pengecualian atas suatu masalah terkait ketenagakerjaan mengeluarkan diskresi melalui Surat Edaran Nomor M/3/HK-04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 adapun ketentuan SE tersebut yaitu : a) Bagi Pekerja Buruh yang dikategorikan sebagai ODP (Orang Dalam Pengawasan) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lambat 14 (empat belas) hari sesuai standar Menteri Kesehatan maka upahnya penuh; b) Bagi Pekerja/Buruh yang dikategorikan sebagai tersangka kasus Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan maka upahnya dibayar penuh selama masa di penjara atau di isolasi; c) Bagi Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja

karena sakit akibat Covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter maka upahnya dibayar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan d) Bagi pengusaha yang melakukan kegiatan sesuai kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/Buruh tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan untuk melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran pekerja kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.

Perusahaan menyatakan pandemi Covid-19 dalam mengeluarkan kebijakan pengupahan dapat berpedoman dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK-04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19. Meskipun kedudukan Surat Edaran secara hierarki memang tidak termaktub dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Namun dalam Pasal 8 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangannya menegaskan bahwa jenis peraturan perundang-undangan selain itu dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang terdapat pada Pasal 7 diatur oleh suatu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau ditentukan berdasarkan peraturan yang ditetapkan dan memiliki hukum yang mengikat. Meskipun sifat dari Surat Edaran yang merupakan produk Ketetapan (*beschikking*) kekuatan mengikat dan memaksanya tidak seperti peraturan perundang-undangan yang di dalamnya juga memiliki sanksi jika tidak melaksanakannya. Namun dalam ketentuan Surat Edaran tersebut dilaksanakan dan dijadikan pedoman ketika mengeluarkan kebijakan oleh Perusahaan untuk menciptakan pandemi Covid-19 guna menciptakan keadilan antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan di masa pandemi Covid-19.

E. SIMPULAN

Konsep pengupahan sesuai dengan *no work no pay* oleh perusahaan pandemi Covid-19 terdapat beberapa konsep untuk dijadikan pedoman. Pertama konsep dasar yakni Merujuk dan berpedoman pada asas *no work no pay* yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan". Asas *no work no pay* berlaku apabila tidak bekerjanya Pekerja/Buruh atas dasar kesalahan atau kesengajaan Pekerja/Buruh itu sendiri. Karena tidak ada pekerjaan tanpa upah tidak diberlakukan apabila kondisi Pekerja/Buruh mengalami beberapa kondisi yang telah diatur dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun yang menjadi catatan kebijakan pengupahan dalam kondisi pandemi Covid-19 bahwa ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f tidak berlaku, karena tidak dapat dipenuhi "tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha " karena kondisi pandemi Covid-19 merupakan kejadian yang tidak dapat dihindari dan bukan kesalahan dari pihak manapun. Kedua perusahaan beroperasi pandemi Covid-19 dapat berpedoman dalam kebijakan pengupahan sesuai asas *no work no pay* yang sudah diatur kaedah otonom masing-masing perusahaan baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Ketiga terkait pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena terkena Covid-19 dan Pekerja dapat melakukan pekerjaannya

karena perusahaan berhenti beroperasi atau merugi akibat pandemi Covid-19, hal tersebut merupakan keadaan yang belum ada pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu kebijakan pengupahan oleh perusahaan menciptakan pandemi Covid-19 berpedoman pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK-04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

SARAN

Hendaknya Pemerintah merevisi ketentuan asas *no work no pay* dalam peraturan perundang-undangan dengan menambahkan klausula asas *no work no work* dalam suatu keadaan mendesak (*force majeure*). Terkait masa pandemi Covid-19 dalam kebijakan pengupahan harus keadilan bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha dan yang paling penting mengutamakan keselamatan rakyat sebagai hukum yang tertinggi (*Salus Populi Suprema Lex Esto*).

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Achmad Ali. 2007. *Teori Hukum*. Jakarta : Kencana.
- Agusmidah. 2012. *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta:Universitas Indonesia, Universitas Leiden,Universitas Groningen.
- Benard Arief Sidharta. 2014. *Penemuan Hukum Kajian Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Hans Kelsen. 1961. *General theory of law and state*. Translated by: Anders Lego Karjoko. 2019. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan:Universitas Terbuka.
- Mahadi. 2003. *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*. Bandung: Alumni.
- Marbun, S.F., Moh. Mahfud MD, 2006. *Pokok - Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta : Liberty.
- Maria Farida Indarti. 1998. *Ilmu Perundang-Undangan (proses dan teknik penyusunan)*. Yogyakarta:Kanisius.
- Panton, G.W. 1969. *A Text Book of Jurisprudence*, London:Oxford University.
- Philipus M. Hadjon. 1944. *Pengantar Hukum Administrasi*, Edisi Revisi Press.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sjachran Basah. 1985. *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi Negara*. Bandung: Alumni.
- Sulaeman Jajuli. 2015. *Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- W.F. Prins. 1983. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Pradnya Paramita. Wedberg. New York: Rusell&Russell.
- Wiwoho Sudjono, 1970. *Persetudjuan Perburuhan*. Yogyakarta:Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Jurnal/Artikel

- Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti (2021). "*Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*". Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol.9 N0.2.
- Diseth, R. R., & Høglend, P. A. (2011). "*Potential legal protection problems in the use of compulsory commitment in mental health care in Norway*". International Journal of Law and Psychiatry, 34 (6),393-399.
- Joseph Raz, 1972. "*Legal Principles and the Limits of Law*". Yale Law Journal, (81), 823.
- Sahur Ramsay.2020. "*Asas "No Work, No Pay" Terhadap Mogok Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*", Jurnal Justisi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong, Volume.6, No.1.
- Saprudin, "*Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan*", Mimbar Hukum, Vol. 24, No. 3, 2012.
- Sefi Ayu Kurnia Wati, "*Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial.*" Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum.2015.
- Yuliandri. 2010. "*Perkembangan Pengujian Perundang-Undangan di Mahkamah Konstitusi (Dari berfikir hukum tekstual ke hukum progresif)*". Jakarta: Mahkamah Konstitusi bekerjasama dengan Pusat Studi Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- Peraturan Perundang-Undangan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*). Diterjemahkan oleh Subekti. Jakarta: Balai Pustaka, 2009.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan