

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga Bimbingan Belajar Bright-A saat Pandemi Covid-19

Submission :31 Mei 2023  
 Revision :10 Agustus 2023  
 Publication :08 November 2023

**Furqon Albadri**

Fakultas Hukum Universitas Jambi. E-mail: [Furqonalbadri03@gmail.com](mailto:Furqonalbadri03@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to find out the implementation of wage regulations, analyze the implementation constraints that were carried out by Bright-A in the aspect of labor remuneration during the Covid-19 Pandemic. Research methods that analyze and study the operation of law in society. Techniques for collecting legal material through study/document data as well as results from interviews in the field. The results of the research that the researchers obtained were that the policy of laying off workers during the Covid-19 pandemic was rife with employers. This caused business actors to have difficulty in providing workers' rights. Meanwhile, Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 concerning Guidelines for the Implementation of Labor Relations during the Covid-19 pandemic regulates negotiations between business actors before laying off workers. Law No. 13 of 2003 concerning employment, At the Bright-A tutoring institute, when workers are laid off, the institution does not pay 100% wages to workers because there is no work or working time, but provides assistance in the form of cash during the Covid-19 pandemic. faced is the lack of interest of students to do online learning so that the problem of workers who are laid off cannot be overcome.*

**Keywords:** *Wages, workers, laid off*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan pengupahan menganalisis kendala pelaksanaan yang dilakukan oleh Bright-A dalam aspek pengupahan Tenaga kerja saat Pandemi Covid-19 Metode Penelitian yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum didalam masyarakat. Teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi/data dokumen serta hasil dari wawancara di lapangan. Hasil penelitian yang peneliti dapatkan kebijakan merumahkan pekerja selama pandemi Covid-19 marak dilakukan oleh para pengusaha.Hal ini menyebabkan pelaku usaha kesulitan dalam memberikan hak-hak pekerja. Sementara itu, Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa pandemic Covid-19 diatur mengenai dilakukan perundingan antara pelaku usaha dahulu sebelum merumahkan pekerja .Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ,pekerja tetap

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

mempunyai hak untuk mendapatkan upah selama mereka dirumahkan. Pada Lembaga bimbingan belajar Bright-A pada saat pekerja dirumahkan pihak lembaga 100% tidak memberikan upah kepada pekerja dikarenakan tidak ada pekerjaan atau jam waktu pekerja akan tetapi memberikan bantuan berupa uang tunai pada saat pandemi covid-19 berlangsung. Kendala yang dihadapi yakni kurang minatnya siswa untuk melakukan pembelajaran melalui online sehingga permasalahan pekerja yang dirumahkan tidaklah dapat diatasi.

**Kata Kunci:** *Upah, Pekerja, dirumahkan*

### 1. Pendahuluan

Dari situs resmi *World Health Organization* (WHO), dijelaskan bahwa Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang baru ditemukan. Virus baru dan penyakit yang disebabkan ini tidak dikenal sebelum mulainya wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019, gejala Umum adalah demam, batuk kering, dan rasa lelah.<sup>1</sup> Penyebaran Covid-19 termasuk sebagai bencana nonalam berdampak pada meningkatnya korban yang terpapar dari kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta menimbulkan dampak pada aspek sosial ekonomi yang sangat luas di Indonesia.<sup>2</sup>

Pandemic Covid-19 berimbas terhadap kesehatan, gaya hidup, Agama, Ekonomi serta lain-lain. Pandemi Covid-19 juga berdampak pada pemutusan ikatan kerja baik pada zona usaha resmi ataupun zona usaha Informal. Banyak dari para pengusaha yang merumahkan para Tenaga kerjanya yang diakibatkan pengusaha tidak dapat memberikan kewajibannya salah satunya yakni upah yang telah dijanjikannya. Pekerja terdampak dari akibat corona di zona resmi melakukan pemutusan ikatan kerja terdapat 229.789 orang, sedangkan para pekerja yang dirumahkan sebanyak 1.270.367 orang dan zona informal terdampak sebanyak 443.760

---

<sup>1</sup>WHO, Int. *Pertanyaan dan Jawaban Terkait Corona Virus*. Diunduh dari <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/ga-for-public>. Diakses 12 September 2022

<sup>2</sup>Bernadetha Aurelia Oktavira. *Hak Rakyat Saat Covid-19 Ditetapkan Sebagai Bencana Nasional*. Diunduh dari <https://www.hukumonline.com/hak-rakyat-saat-covid-19-ditetapkan-sebagai-bencana-nasional/>. Diakses pada 12 September 2022

orang dari 30.794 industri yang melakukan vonis ikatan kerja. Dari informasi Disnakerja menghitung terdapat 9.096 industri yang merumahkan 72.770 pekerja.<sup>3</sup>

Sektor Ekonomi yang salah satunya terkena dampak covid-19 yakni sector Lembaga bimbingan belajar dimana banyak sekali yang harus gulung tikar dimana banyak siswa yang tidak mendaftar dan memutuskan untuk keluar. Disamping itu Lembaga bimbingan belajar tetap membayar pajak dan menggaji Tenaga kerja berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.<sup>4</sup> Penetapan covid 19 bagaikan musibah Non-Alam menimbulkan dikursus di warga apakah penetapan tersebut bisa jadi pembenaran buat tidak melakukan isi kontrak dengan dalih *force majeure/overmacht*. Inti dari *force majeure* adalah tidak bisa terlaksananya prestasi karena terhalang suatu keadaan yang memaksa. "*Bicara force majeure* adalah soal halangan melaksanakan prestasi.

Apabila lembaga bimbingan belajar mengalami kerugian dan *force majeure* serta merta tidak selalu dapat digunakan karena klausul dampak Covid-19 dalam lembaga bimbingan belajar. Bagaimana sistem pengupahan terhadap Tenaga kerja dan kendala pelaksanaan apa yang dilakukakan lembaga bimbingan belajar dalam aspek pengupahan apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemic *Corona Virus Disasea* 2019 (Covid-19). Dimana Saat Covid-19 salah satu dampak yakni Tenaga kerja kehilangan hak hak mereka sebagai pekerja seperti gaji, tunjangan hari raya atau uang pesangon apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja atau Tenaga kerja

---

<sup>3</sup> Bisnis.Com "Dampak Pandemi Covid-19, Ini Sektor-sektor yang Rentan KenaPHK"<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200415/9/1227629/dampak-pandemi-covid-19-ini-sektorsektor-yangrentan-kena-phk> diakses tanggal 11 November 2022

<sup>4</sup>L. R. Madhani and others, 'Dampak Adanya Pandemi Bagi Lembaga Bimbingan Belajar (LBB)', *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1.4 (2021), 399–407, hlm.401.

dirumahkan dari tempat usaha mereka bekerja. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan pengupahan Pekerja Lembaga bimbingan belajar Bright-A saat Pandemi Covid-19 dan Untuk menganalisis kendala pelaksanaan yang dilakukan oleh Bright-A dalam aspek pengupahan Pekerja saat Pandemi Covid-19.

## 2. Metode

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris. Sumber data penelitian Yuridis Empiris tidak bertolak pada hukum positif tertulis, melainkan hasil observasi di lokasi penelitian.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini penulis juga melengkapi dengan penelitian kepustakaan. Fokus utama penelitian ini adalah menggabungkan penelitian empiris dengan tinjauan kepustakaan. Penelitian ini meninjau bentuk pertanggungjawaban lembaga bimbingan belajar Bright-A atas aspek pengupahan serta kebijakan lembaga dalam memenuhi Kewajiban pihak yang berkaitan dimasa Covid-19 Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja lembaga bimbingan belajar Bright-A yang dirumahkan. Pengambilan data dengan cara mewawancarai setiap guru yang masih aktif di lembaga bimbingan belajar Bright-A. Dalam penelitian, peneliti menggunakan teknik sampling untuk mengambil sampel. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Setiap responden yang dipilih dianggap mampu memberikan jawaban yang akurat terkait masalah yang diteliti serta dapat mewakili Lembaga bimbingan belajar Bright-A, berdasarkan kriteria (secara kumulatif) yang ditentukan oleh penulis untuk dijadikan sampel. Adapun responden yang menjadi populasi penelitian yakni semua yang berkaitan dengan lembaga bimbingan belajar belajar Bright-A Kab. Merangin, dalam hal ini adalah PIC (*Person In*

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 54.

Charge), *Administratio*, *Teacher* dan Pemilik lembaga bimbingan belajar (*Founder*).

### 3. Pembahasan

#### 3.1. Pelaksanaan peraturan pengupahan Tenaga kerja Lembaga bimbingan belajar Bright-A saat Pandemi Covid-19

Salah satu sektor ekonomi yang terkena dampak paling parah akibat pandemi Covid-19 adalah lembaga bimbingan belajar. Selama kurun waktu Maret hingga Mei, roda perekonomian lembaga bimbingan belajar benar-benar berhenti berputar. Salah satu usaha di sektor lembaga bimbingan belajar yang merasakan dampak tersebut adalah Bright-A. Karena pandemi Covid-19, Lembaga tersebut terpaksa merumahkan Tenaga kerja untuk mengurangi penyebaran virus dan dampaknya tidak meluas. Penulis melakukan penelitian dengan datang ke lembaga bimbingan belajar Bright-A dan mewawancarai PIC sebagai kepala penanggung jawab lembaga dan para pekerja untuk mengetahui keadaan lembaga terhadap pelaksanaan peraturan pengupahan dan kendala dalam pelaksanaannya.

Wawancara bersama MP Selaku *Person in charge* (PIC) menyatakan "Bright-A adalah Lembaga bimbingan belajar yang bergerak dalam bidang pembelajaran Bahasa Inggris, pada saat Covid-19 lembaga mengalami penurunan murid sehingga pemasukan dari Bright-A menurun".<sup>6</sup>

Wawancara dengan pekerja berinisial LR Selaku Guru menyatakan "Kontrak kerja di Bright-A tidak ada dalam bentuk tertulis, namun disepakati secara lisan sebelum kedua belah pihak menyetujui kesepakatan kerja".<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan pada tanggal , 2 Januari 2023, jam 14.00 WIB di Bright-A

<sup>7</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial LR Selaku Guru/Pekerja yang dirumahkan pada tanggal , 2 Januari 2023, jam 10.00 WIB di Bright-A

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

Wawancara dengan pekerja berinisial JF Selaku Guru menyatakan “Bright-A memberikan hak-hak Tenaga kerja seperti upah atau gaji yang terikat secara rutin, serta memberikan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan kepada tenaga kerja yang ditanggung oleh Bright-A”.<sup>8</sup>

Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) menyatakan “sebelum Covid-19 melanda Lemabaga Bimbingan belajar Bright-A, ada sistem pelatihan untuk Tenaga Kerja sehingga gaji yang diberikan tidak sama antara Tenaga Kerja yang telah lama bekerja dengan Bright-A yang baru bergabung. Pengupahan tenaga kerja di Bright-A yakni upah bulanan dimana total gaji bulanan Tenaga Kerja dihitung melalui jam atau kelas yang mereka ambil.”<sup>9</sup>

Untuk Tenaga Kerja, menerima upah bulanan yang dihitung dari upah pokok dihitung berdasarkan. .<sup>10</sup>

**Tabel 1**

Upah Pekerja sebelum terjadinya Covid-19 di Lembaga Bimbingan Belajar Bright-A

NO	Nama	Golongan Jabatan Pekerja	Nominal upah/jam	Nominal Rata-rata upah /Bulan
1	MP	PIC ( <i>Person in Charge</i> )	Tidak Ada	Rp.2.200.000.-
		<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Rp.1.500.000,-

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial JF Selaku Guru/Pekerja yang dirumahkan, pada tanggal 2 Januari 2023, jam 10.00 WIB di Bright-A

<sup>9</sup> *Ibid*

<sup>10</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan pada tanggal , 3 Maret 2023, jam 14.00 WIB di Bright-A

			SMP SMA/Jam Rp.35.000	
2	LR	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Rp.1.500.000,-
			SMP SMA/Jam Rp.35.000	
3	IA	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Rp.1.500.000, -
			SMP SMA/Jam Rp.35.000	
4	LMA	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Rp.1.500.000, -
			SMP SMA/Jam Rp.35.000	
5	RJ	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Rp.1.500.000, -
			SMP SMA/Jam Rp.35.000	
6	JF	<i>Administration</i>	Tidak ada	Rp.1.500.000, -

*Sumber : Lembaga Bimbingan Belajar Bright-A*

Hasil dari wawancara serta data yang didapat bahwa keadaan lembaga berjalan dengan baik sebelum adanya pandemi ini . Aktivitas mulai dari penerimaan pekerja hingga penerimaan upah bagi para pekerja pun berjalan dengan baik .sehingga hak-hak pekerja terpenuhi sebagaimana mestinya.Namun pada saat pandemi lembaga mengalami masalah dimana pemasukan mengalami penurunan dengan ini lembaga tidak dapat memenuhi hak-hak para pekerja ini dikarenakan pemerintah membatasi pergerakan masyarakat untuk mencegah penyebaran virus Covid-19.

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) menyatakan “Selama masa pandemi Covid 19, Bright-A telah mengeluarkan beberapa kebijakan yakni Bright-A tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tenaga kerja, namun melakukan tindakan pengurangan jam kerja atau pemutusan sementara (merumahkan) terhadap Tenaga Kerja dimana Sebanyak 6 Tenaga Kerja dirumahkan dan tidak mendapatkan upah atau gaji selama masa dirumahkan”.<sup>11</sup>

Pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) juga menyatakan bahwa “Sebelum merumahkan pekerja, lembaga melakukan negosiasi kepada para pekerja bahwa gaji yang diberikan ketika mereka dirumahkan tidak ada akan tetapi pihak lembaga menawarkan uang bantuan sebesar Rp.400.000 selama mereka dirumahkan dikarenakan pemasukan yang dialami lembaga mengalami penurunan”

Hasil wawancara diatas bahwasanya lembaga mengalami penurunan drastic terhadap ekonomi lembaga sehingga keluarlah kebijakan merumahkan semua karyawan dan memberikan bantuan berupa uang selama mereka dirumahkan yang diakibatkan Covid-19. Hasil wawancara kepada setiap pekerja penulis membuat rincian berupa tabel mengenai nominal upah dan uang bantuan para pekerja pada saat Covid-19 melanda dengan rincian tabel sebagai berikut:

### **Tabel 2**

Data uang yang diperoleh Pekerja yang dirumahkan saat terjadinya Covid-19 di Lembaga Bimbingan Belajar Bright-A

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan pada tanggal , 3 Maret 2023, jam 14.00 WIB di Bright-A

NO	Nama	Golongan Jabatan Pekerja	Nominal upah/jam	Nominal Rata- rata upah /Bulan	Uang Bantuan dari Bimbingan Belajar Bright-A
1	MP	PIC ( <i>Person in Charge</i> )	Tidak Ada	Tidak Ada	Rp.400.000
		<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Tidak Ada	Rp.400.000
			SMP SMA/Jam Rp.35.000		
2	LR	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Tidak Ada	Rp.400.000
			SMP SMA/Jam Rp.35.000		
3	IA	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Tidak Ada	Rp.400.000
			SMP SMA/Jam Rp.35.000		
4	LMA	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Tidak Ada	Rp.400.000
			SMP SMA/Jam Rp.35.000		
5	RJ	<i>Teacher</i>	SD/Jam Rp.25.000	Tidak Ada	Rp.400.000
			SMP SMA/Jam Rp.35.000		
6	JF	<i>Administration</i>	Tidak ada	Tidak Ada	Rp.400.000

Sumber : Hasil dari wawancara pekerja di Lembaga Bimbingan Belajar Bright-A

### Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

Dari hasil wawancara para pekerja dapat dilihat bahwa pihak Bright-A terpaksa melakukan kebijakan merumahkan Tenaga kerja selama pandemi Covid-19 karena perusahaan tidak memiliki pengendalian yang cukup mengenai upah yang dijanjikan. Kesepakatan tenaga kerja karena PSBB Covid-19 jadi gaji full yang diberikan 100% tidak ada akan tetapi diberi kan bantuan berupa uang Rp.400.000 sampai batas waktu yang tidak ditentukan sehingga tenaga pekerja sepakat akan kebijakan yang diberikan oleh Bright-A 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 Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh. Perlindungan upah bagi pekerja diatur sebagai berikut:

1. Bagi pekerja yang masuk kategori Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter dan tidak dapat bekerja maksimal 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, upahnya akan dibayarkan penuh.
2. Bagi pekerja yang masuk kategori kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi berdasarkan keterangan dokter, upahnya akan dibayarkan penuh selama masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja yang tidak masuk kerja karena COVID-19 dan memiliki surat keterangan dokter, maka akan menerima upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Bagi perusahaan yang membatasi kegiatan usahanya karena kebijakan pemerintah di daerahnya masing-masing untuk mencegah dan mengendalikan COVID-19 yang mengakibatkan sebagian atau seluruh pekerjanya tidak dapat bekerja, dilakukan perubahan upah atau cara pembayaran pekerja sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan memperhatikan kelangsungan usaha.

Namun, menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 93 Ayat (1) dan (2) f :

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

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

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; .<sup>12</sup>

Dalam hal ini Poin f sering menjadi dasar bagi serikat pekerja untuk meminta pembayaran upah penuh meskipun pekerja dalam status dirumahkan. Dalam SE Menaker 5/1998 juga dijelaskan bahwasanya pada saat merumahkan pekerja untuk sementara waktu memiliki ketentuan pengupahan sebagai berikut:

a. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

c. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang

---

<sup>12</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal<sup>13</sup>

Dari hasil penelitian di Bright-A dengan mewawancarai PIC atau kepala penanggung jawab Bright-A juga menyatakan bahwa “saat pandemic Covid-19 mereka tidak diberikan upah karena tidak ada jam saat mereka bekerja dikarenakan pengurangan siswa dan terjadinya Pembatasan sosial berskala besar oleh pemerintah yang mengharuskan Bright-A tutup sampai waktu yang tidak ditentukan”<sup>14</sup>.

Hasil wawancara diatas penulis memberikan pernyataan bahwasanya pelaksanaa peraturan lembaga bimbingan belajar Bright-A bertentangan dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ayat (1) dan (2) poin f , 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 serta bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja ,Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh yang seharusnya saat pandemic Covid-19 bahwasanya pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan oleh Lembaga.

Dalam teori pengupahan Stuwart Mill Senior menyatakan bahwa “Dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu”.<sup>15</sup> Dalam upah minimum Pengaturan pengupahan tidak boleh lebih rendah dari peraturan yang ditetapkan oleh Undang-Undang yang berlaku berdasarkan kesepakatan antara pelaku usaha dan buruh yang ditetapkan diawal

---

<sup>13</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

<sup>14</sup> Wawancara dengan pekerja berinisial MP Selaku *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan pada tanggal , 3 Maret 2023, jam 14.00 WIB di Bright-A.

<sup>15</sup> Zulkarnain Ibrahim, Fakultas Hukum, and Universitas Sriwijaya, ‘Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)’, *Mmh*, 42.2 (2013), 292–301.

perjanjian dengan upah minimum daerah kabupaten Merangin sebesar Rp.2.649.034. Namun menurut pendapat penulis kenyataannya yang dilakukan Bright-A memberikan upah dibawah upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja dan tidak ada pemberian upah saat tenaga kerja dirumahkan semasa Covid-19, maka tindakan Bright-A belum berhasil menciptakan hubungan kerja seperti yang diharapkan para pekerja serta tidak sesuai dengan dasar dari teori pengupahan yang telah dijelaskan sebelumnya

### **3.2. Kendala pelaksanaan yang dilakukan oleh Bright-A dalam Aspek pengupahan terhadap Tenaga kerja saat Pandemi Covid-19**

Presiden Joko Widodo telah menetapkan status darurat atas wabah Covid-19 melalui Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020. Penetapan ini menunjukkan bahwa wabah Covid-19 dianggap sebagai musibah berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Musibah. Sebelumnya, wabah Covid-19 dinyatakan sebagai darurat kesehatan warga sesuai dengan persyaratan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan.

Namun, menetapkan Covid-19 sebagai bencana non-alam ini menimbulkan pertanyaan di kalangan masyarakat mengenai apakah penetapan tersebut dapat dijadikan pembenaran untuk tidak memenuhi isi kontrak dengan alasan *force majeure/overmacht*.

Apabila suatu badan usaha mengalami dampak dari pandemi Covid-19, maka dapat menggunakan dalil *force majeure* untuk tidak melaksanakan isi kontrak dengan pihak lain apabila sang pelaku usaha mengalami penurunan yang tidak mungkin lagi untuk melanjutkan perjanjian kerja. Oleh karena itu, apabila badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja formal menggunakan dalil *force majeure*, hal ini tidak dapat menghilangkan hak mereka sebagai pekerja, seperti gaji, tunjangan, atau uang pesangon

apabila mereka menjadi pekerja hubungan kerja dari tempat usaha mereka bekerja.

Namun, terdapat perbedaan dalam perlindungan hukum antara tenaga kerja informal dan formal, di mana tenaga kerja formal memiliki hak-hak yang lebih dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting bagi badan usaha untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja formal dilindungi oleh Peraturan yang ada, terlebih lagi pada masa pandemi Covid-19 yang sulit ini. Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 cipta kerja Upah merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran ini dapat berupa uang atau barang lainnya, dan berfungsi sebagai pengganti tenaga, waktu, dan kemampuan yang telah dikeluarkan oleh pekerja dalam mengerjakan tugas yang telah ditugaskan oleh majikan atau pengusaha. Pengupahan yang dilakukan oleh pihak Bright-A kepada tenaga kerja diberikan setiap satu bulan sekali. "Status tenaga kerja di Bright-A adalah PKWTT di mana perjanjian kerja dilakukan secara tidak tertulis melainkan melakukan perjanjian secara lisan saja".<sup>16</sup>

Tenaga kerja di Bright-A merupakan tenaga kerja formal di mana tenaga kerja mendapatkan jaminan ketenagakerjaan dan kesehatan dari pelaku usaha. Perjanjian kerja antara Bright-A dengan tenaga kerja dibuat berdasarkan lisan saja tanpa adanya perjanjian yang dibentuk secara tertulis sehingga masuk dalam status hubungan kerja PKWTT. Karena terdapat pada pasal 57 ayat (1) dan (2) undang-undang nomor 13 tahun 2003 apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis maka secara otomatis perjanjian kerja itu disebut menjadi PKWTT.

Sebagai Tenaga kerja dengan status korelasi kerja PKWTT sesuai Menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status

---

<sup>16</sup> Wawancara bersama *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan berinisial MP, 3 Maret 2023, jam 11.00.

PKWTT, Seorang pekerja dengan status hubungan kerja PKWTT memiliki hak-hak sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Berhak atas upah yang menutupi setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian, dengan besaran upah yang tidak boleh kurang dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku, upah lembur, serta Jaminan Tenaga Sosial Kerja (Jamsostek).
- b. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan, dan segala bentuk ketidakseimbangan yang berlaku di perusahaan.
- c. Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha, baik dalam hal promosi, pengembangan karir, maupun dalam hal kenaikan gaji.
- d. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan atas pengabdian yang telah dilakukan.
- e. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan yang menghormati hak asasi manusia dalam hubungan kerja dan segala bentuk perlakuan yang terkait dengannya.

Selama pandemi Covid-19, banyak pekerja, termasuk Bright-A, terpaksa dirumahkan karena terhenti total untuk mengurangi penularan virus di masyarakat. Namun, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pekerja yang dirumahkan masih berhak atas upah atau gaji. Oleh karena itu, Tenaga Kerja Bright-A yang dirumahkan harus menerima upah, dengan ketentuan sebagai berikut :<sup>18</sup>

- (a) Pengusaha atau lembaga berbadan hukum tetap mempekerjakan pekerja dari rumah atau melakukan

---

<sup>17</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>18</sup> Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa pandemic Covid-19

pekerjaan secara bergantian dengan tetap membayar upah.

(b) Perusahaan yang terpaksa merumahkan serta secara pemasukan atau finansial tidak mampu membayar upah bagi para pekerja maka selaku pihak terkait melakukan kesepakatan mengenai penyesuaian upah

(c) Pemutusan hubungan kerja dilakukan apabila berdampak terhadap kelangsungan perusahaan dengan tidak adanya jalan lain dengan mengutamakan keputusan bersama antara pekerja dan perusahaan dengan melibatkan dinas ketenagakerjaan setempat dengan tidak mengenyampingkan hak hak pekerja yang harus diberikan.

Surat edaran menteri ketenagakerjaan juga menyebutkan upah yang diberikan pada saat dirumahkan yakni :

a. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

c. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

Pandemi Covid-19 telah memberikan dampak yang signifikan pada perekonomian Indonesia, termasuk pada Lembaga bimbingan belajar Bright-A. Sebagai tanggapan atas situasi ini, pemerintah telah menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional non-alam dan mengambil tindakan untuk menangani pandemi ini dengan menutup sektor yang menimbulkan dampak pandemi. Sebagai hasil dari status pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional non-alam, Bright-A melakukan efisiensi, seperti merumahkan Tenaga Kerja atau melakukan pemutusan hubungan kerja, jika perusahaan tersebut tutup secara permanen atau untuk sementara waktu. Tindakan penutupan perusahaan ini dianggap sebagai bentuk efisiensi.

Selain itu, perusahaan juga telah mengambil tindakan efisiensi keuangan sesuai ketentuan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004. Namun, apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan *force majeure*, hak Tenaga kerja tetap dijamin oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156. Hal ini berarti bahwa Tenaga kerja berhak menerima pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut.<sup>20</sup>

Dari hasil mewawancari PIC atau penanggung jawab Bright-A Berinisial MP menyatakan bahwa :

“Pihak Bright-A terpaksa melakukan kebijakan merumahkan Tenaga kerja selama pandemi Covid-19 karena perusahaan tidak memiliki pengendalian yang cukup mengenai upah yang dijanjikan. Kebijakan ini merupakan tindakan yang dapat dimaklumi dalam situasi sulit seperti ini. Tenaga kerja perlu memahami bahwa selama mereka dirumahkan, mereka tidak akan menerima upah. Sebagai Tenaga kerja, mereka harus memiliki sikap yang positif dan mencari solusi untuk

---

<sup>20</sup> Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Yurispruden* Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136.

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

mengatasi situasi ini, seperti mencari pekerjaan sementara atau meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan peluang dalam mencari pekerjaan di masa Covid-19. Tenaga Kerja juga seharusnya mendukung keputusan dalam mempertahankan Lembaga bimbingan belajar. Dalam situasi sulit seperti ini, sikap saling pengertian dan dukungan antara Lembaga dan Tenaga Kerja sangat penting untuk memastikan kelangsungan Lembaga dan kesejahteraan tenaga kerja.”<sup>21</sup>

Tenaga kerja dari Bright-A telah menunjukkan sikap yang tidak mempermasalahkan kebijakan lembaga yang tidak memberikan upah saat melakukan perumahan para tenaga kerja karena sudah dijelaskan sebelumnya. Hal ini juga diungkapkan salah satu tenaga kerja Bright-A yakni :

“Kesepakatan tenaga kerja karena PSBB Covid-19 jadi gaji full yang diberikan tidak ada akan tetapi diberi kan bantuan berupa uang Rp.400.000 sampai batas waktu yang tidak ditentukan sehingga tenaga pekerja sepakat akan kebijakan yang diberikan oleh Bright-A”<sup>22</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang tidak bekerja tidak akan menerima gaji dan hal ini juga diterima oleh tenaga kerja akan tetapi kesepakatan ini mengharuskan Bright-A memberikan uang bantuan Covid-19 kepada tenaga kerja yang dirumahkan sampai waktu yang tidak ditentukan akibat dari kesepakatan kedua belah pihak..Keadaan ekonomi semasa pandemic sanagatlah menurun drastic terutama selama periode PSBB.” Berdasarkan keterangan pekerja pengupahan semasa mereka dirumahkan ketidakmampuan lembaga memberikan upah salah satunya disebabkan kurangnya minat siswa yang ingin belajar melalui online yang merupakan program dari lembaga, sehingga

---

<sup>21</sup> Wawancara bersama *Person in charge* (PIC) yang dirumahkan berinisial MP, 2 November 2022 ,jam 14.00

<sup>22</sup> Wawancara bersama ,Guru/Tenaga Kerja Bright-A yang dirumahkan berinisial LR, 2 Januari 2022,jam 10.00

pemasukan bagi lembaga turun drastis”<sup>23</sup>. Lembaga memutuskan untuk merumahkan karyawannya. Bright-A memberikan Kebijakan kepada tenaga pengajar juga berdasarkan asas keadilan dalam penegakan hukum memberikan bantuan berupa uang tunai kepada tenaga kerja yang dirumahkan semasa Covid-19, kebijakan yang dilakukan oleh Bright-A juga dianggap sudah sesuai dengan asas kemanfaatan dan asas kepastian hukum karena melakukan kesepakatan dahulu akan kondisi yang tidak memungkinkan hal ini telah sesuai dengan peraturan yang ada. Penulis berpendapat bahwa kebijakan yang dilakukan Bright-A terhadap pekerja merupakan Kendala yang dilakukan Bright-A selama masa pandemic covid-19 .Oleh karena itu, tindakan yang dilakukan oleh Bright-A dianggap sesuai dengan Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa pandemic Covid-19 karena lembaga bimbingan belajar Bright-A membuat kesepakatan dulu terhadap pekerja untuk masalah upah yang tidak dibayarkan dan lembaga memberikan uang bantuan sebesar Rp.400.000 .Selama pekerja dirumahkan sebenarnya kebijakan merumahkan karyawan serta gaji yang tidak diberikan semasa pandemic salah satu kebijakan yang bertentangan dalam peraturan perundang-undangan,seharusnya lembaga bimbingan belajar Bright-A memberikan solusi serta inovasi untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengupahan semasa covid-19 .

Dalam situasi apabila seorang Tenaga kerja merasa tidak puas dengan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dan hal ini menyebabkan terjadinya perselisihan, Tenaga kerja dapat mengambil beberapa tindakan seperti Bipartit dan Tripartit. Perselisihan antara perusahaan dan Tenaga kerja yang berstatus sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur oleh undang-undang yang berlaku, yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.

Dalam penyelesaian hubungan industri, terdapat jalur perundingan bipartit yang melibatkan pihak pengusaha atau manajemennya

dengan pihak buruh atau serikat pekerja yang mewakilinya. Namun, jika perundingan melalui jalur bipartit tidak berhasil, Tenaga kerja dapat menempuh jalur perundingan tripartit. Perundingan tripartit melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Proses perundingan tripartit dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Perundingan bipartit dalam konteks perburuhan biasanya terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama adalah tahap persiapan sebelum perundingan dilakukan.<sup>24</sup>

- a. Pihak yang merasa dirugikan harus mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lain.
- b. Jika pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk membantu pekerja/buruh dalam pembayaran.
- c. Pihak pengusaha atau perusahaan manajemen dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian masalah secara langsung.
- d. Dalam kesulitan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing. Jika pihak pekerja/buruh yang merasa terlibat bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 orang, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati, dengan jumlah wakil paling banyak 5 orang.
- e. Jika terjadi perbedaan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh dapat menunjuk wakilnya dengan jumlah paling banyak 10 orang.

---

<sup>24</sup> *Ibid*

Tahap kedua, tahap perundingan:<sup>25</sup>

- a. Kedua belah pihak harus mengidentifikasi dan memperjelas permasalahan yang akan dibahas.
- b. Kedua belah pihak harus menyetujui dan menandatangani tata tertib tertulis dan jadwal perundingan.
- c. Selama perundingan berlangsung, kedua belah pihak harus tetap memenuhi kewajibannya seperti biasa.
- d. Perundingan harus dilakukan sesuai dengan tata tertib dan jadwal yang disepakati.
- e. Jika salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja, meskipun belum mencapai 30 hari kerja.
- f. Setelah mencapai 30 hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan jika disepakati oleh kedua belah pihak.
- g. Setiap tahapan perundingan harus didokumentasikan dalam risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Jika salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, hal itu harus dicatat dalam risalah.<sup>26</sup>
- h. Hasil akhir perundingan harus didokumentasikan dalam risalah akhir yang berisi:
  1. Nama lengkap dan alamat kedua belah pihak;
  2. Tanggal dan tempat perundingan;
  3. Masalah atau objek yang diperselisihkan;
  4. Pendapat dari kedua belah pihak;
  5. Kesimpulan atau hasil dari perundingan;

---

<sup>25</sup> *Ibid*

<sup>26</sup> *Ibid*

6. Tanda tangan kedua belah pihak yang melakukan perundingan.

Rancangan risalah akhir harus dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Jika salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, rancangan risalah harus dicatat sebagai ketidaksediaan tersebut.

Tahap ketiga, setelah selesai perundingan:<sup>27</sup>

- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- b. Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Penyelesaian melalui kesulitan bipartit harus diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya penghentian. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan kesepakatan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka kesepakatan bipartit dianggap gagal. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pengusaha, pekerja, dan pihak ketiga yang bertindak sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). Perundingan tripartit dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

- a. Mediasi

---

<sup>27</sup> Ibid

Mediasi adalah salah satu bentuk penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu atau beberapa mediator dari pihak Depnaker. Mediasi bertujuan untuk menyelesaikan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Jika pihak yang dilarang, maka akan membuat kesepakatan bersama yang akan menembak di PHI. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika saran diterima, pihak dapat mendaftarkan saran tersebut di PHI. Namun, jika salah satu pihak menolak larangan, maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak lain melalui PHI.

b. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui musyawarah dapat ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh pihak yang bersengketa. Konsiliator adalah pegawai perantara swasta yang tidak berafiliasi dengan Depnaker seperti mediator. Tujuan dari konsiliator adalah untuk menciptakan kesepakatan antara kedua belah pihak yang bersengketa.<sup>28</sup>

c. Arbitrase

Untuk menyelesaikan perselisihan di luar PHI terkait kepentingan dan perselisihan antara serikat buruh dalam suatu perusahaan, para pihak dapat mencapai kesepakatan tertulis untuk menyerahkan perselisihan tersebut kepada arbiter. Keputusan arbitrase akan menjadi keputusan akhir dan mengikat bagi semua pihak yang berselisih. Para arbiter yang akan menangani perselisihan dipilih oleh para pihak dari daftar yang disetujui oleh Menteri Tenaga Kerja.

#### **4. Kesimpulan**

Pekerja yang dirumahkan tetap memiliki hak untuk menerima upah selama sedang dirumahkan semasa Covid-19. Namun, jika pengusaha mengalami penurunan kemampuan ekonomi, upah

---

<sup>28</sup> *Ibid*

## Perlindungan Pengupahan Pekerja Lembaga

besar dapat disesuaikan dengan kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha. Pada lembaga bimbingan belajar Bright-A pekerja yang dirumahkan tidaklah diberikan akan tetapi diberikan bantuan berupa uang Rp.400.000 dari uang kas lembaga sampai batas waktu yang tidak ditentukan sehingga tenaga pekerja sepatutnya akan kebijakan yang diberikan oleh Bright-A.

Kendala pelaksanaan pengupahan kepada pekerja yang dirumahkan yakni penurunan drastis pemasukan lembaga bimbingan belajar semasa covid-19 dimana upaya pencegahan untuk mengurangi keterpurukan tidaklah terealisasi, seperti melakukan program belajar jarak jauh, hal ini tidak terlaksana dikarenakan kurangnya minat siswa belajar melalui online. Ketidakmampuan inilah yang membuat lembaga bimbingan belajar Bright-A sulit untuk melakukan pelaksanaan pengupahan semasa Covid-19 serta dalam kendala pelaksanaan peraturannya para pekerja

## Referensi

Bernadetha Aurelia Oktavira. *Hak Rakyat Saat Covid-19 Ditetapkan Sebagai Bencana Nasional*. Diunduh dari <https://www.hukumonline.com/hak-rakyat-saat-covid-19-ditetapkan-sebagai-bencana-nasional/>. Diakses pada 12 September 2022

Bisnis.Com “Dampak Pandemi Covid-19, Ini Sektor-sektor yang Rentan Kena PHK” <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200415/9/12/27629/dampak-pandemi-covid-19-ini-sektor-sektor-yang-rentan-kena-phk> diakses tanggal 11 November 2022

Keputusan Menaker Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa pandemic Covid-19

L. R. Madhani and others, 'Dampak Adanya Pandemi Bagi Lembaga Bimbingan Belajar (LBB)', *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1.4 (2021), 399–407 ,hlm.401.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Yurispruden* Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136

WHO, Int. *Pertanyaan dan Jawaban Terkait Corona Virus*. Diunduh dari <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa-for-public>. Diakses 12 September 2022

Zulkarnain Ibrahim, Fakultas Hukum, and Universitas Sriwijaya, 'Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)', *Mmh*, 42.2 (2013), 292–301.