



### APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF NO WORK NO PAY TO WORKERS AFFECTED BY THE COVID-19 PANDEMIC

### PENERAPAN ASAS NO WORKNO PAY TERHADAP PEKERJA YANG TERDAMPAK PANDEMI COVID-19

Muhidin<sup>1</sup>, Candra Robasa Sijabat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

E-mail: [muhydyn@gmail.com](mailto:muhydyn@gmail.com)<sup>1</sup>, [shandrasijabat89@gmail.com](mailto:shandrasijabat89@gmail.com)<sup>2</sup>

#### ARTICLE INFO

##### Correspondent

Muhidin

[muhydyn@gmail.com](mailto:muhydyn@gmail.com)

##### Key words:

No Work No Pay  
Covid-19 pandemic  
emergency, worker rights,  
business continuity

##### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 141 - 152

#### ABSTRACT

Service quality is a very important thing for user satisfaction. The principle of "No Work, No Pay" is a principle in the world of work that states that workers are only entitled to receive payment or wages if they actually do the work or orders that have been assigned, in other words, wages are not given if they do not do the work. During the Pandemic both employers and workers face significant challenges, the Covid-19 pandemic has forced employers not to employ workers with various considerations both related to regulations in the form of health protocols issued by the government and company strategies in an effort to maintain company sustainability. During the Covid-19 pandemic, the application of this principle also raised a number of polemics and controversies, especially in situations that could not be controlled by both workers and employers. "No Work, No Pay" as one of the principles that refers to productivity is often used to maintain the continuity of a company's business especially during difficult times. This article explores the application of the "No Work, No Pay" principle, especially in emergency conditions during the Covid-19 pandemic, including its impact on the conditions of workers and the sustainability of the company. This article also presents some alternatives or mitigation measures that can be taken to maintain a balance between business needs and workers' rights during the COVID-19 Pandemic crisis.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

| INFO ARTIKEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Koresponden</b></p> <p><b>Muhidin</b><br/>muhydyn@gmail.com</p> <p><b>Kata kunci:</b><br/><i>No Work No Pay, darurat pandemi Covid-19, hak pekerja, keberlangsungan usaha</i></p> <p><b>Website:</b><br/><a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></p> <p><b>Hal: 141 – 152</b></p> | <p>Asas "<i>No Work, No Pay</i>" merupakan prinsip dalam hubungan kerja yang menyatakan bahwa pekerja hanya berhak menerima pembayaran atau upah jika mereka benar-benar melakukan pekerjaan atau perintah yang telah ditugaskan, dengan kata lain upah tidak diberikan jika mereka tidak melakukan pekerjaan. Selama masa Pandemi <i>Covid-19</i> baik pengusaha maupun pekerja menghadapi tantangan yang signifikan, pandemi <i>Covid-19</i> telah memaksa pengusaha untuk tidak mempekerjakan pekerja dengan berbagai pertimbangan baik terkait dengan regulasi berupa protokol kesehatan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun strategi perusahaan dalam upaya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Pada masa pandemi <i>Covid-19</i> penerapan asas ini juga memunculkan sejumlah polemik dan kontroversi terutama dalam situasi-situasi yang tidak dapat dikendalikan baik oleh pekerja maupun pengusaha. "<i>No Work, No Pay</i>" sebagai salah satu asas yang mengacu pada produktivitas sering digunakan untuk mempertahankan keberlangsungan usaha sebuah perusahaan terutama pada masa-masa sulit. Artikel ini mengeksplorasi penerapan asas "<i>No Work, No Pay</i>" terutama dalam kondisi darurat pada masa pandemi <i>Covid-19</i>, mencakup dampaknya terhadap upah pekerja dan keberlangsungan perusahaan. Artikel ini juga menyajikan alternatif proses atau langkah-langkah mitigasi yang dapat diambil untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan hak-hak pekerja selama masa krisis Pandemi <i>Covid-19</i>.</p> <p>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</p> |

## PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* yang melanda dunia sejak awal tahun 2020, telah mengubah berbagai aspek kehidupan. Lebih dari 110 (seratus sepuluh) negara di dunia tercatat telah terkonfirmasi terkena pandemi *Covid-19* dengan jumlah kasus penularan *Covid-19* lebih dari 23.000.000.000 (dua puluh tiga milyar) (Dhramawan, 2021).

Penanganan pandemi *Covid -19* menjadi konsen prioritas Pemerintah Indonesia mengingat dampak dan permasalahan yang ditimbulkannya begitu luas, kerugian-kerugian yang ditimbulkan sebagai akibat dari pandemi *Covid-19* berpengaruh pada Perekonomian Indonesia, selain mengancam kesehatan masyarakat, pandemi *Covid-19* juga memberikan dampak yang signifikan terhadap dunia kerja dan lapangan kerja. Ketika kepanikan dan ketidakpastian terus berlanjut, para pekerja menghadapi situasi di mana mereka harus meninggalkan pekerjaannya karena berbagai alasan yang terkait dengan pandemi *Covid-19*, seperti aturan tentang protokol kesehatan yang mengharuskan mereka tinggal di rumah, pembatasan mobilitas pekerja,

ketentuan tentang karantina, keharusan untuk isolasi mandiri ketika anggota keluarga terpapar *Covid-19* atau bahkan ketika pekerja itu sendiri yang terpapar *Covid-19*.

Pandemi *Covid-19* memaksa perusahaan untuk menekan pengeluaran dengan mengurangi jumlah pekerja melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai salah satu cara untuk memangkas anggaran dalam rangka untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Langkah-langkah ekstrim lainnya seperti pengurangan upah terpaksa diambil oleh perusahaan untuk mempertahankan bisnis dan untuk mengurangi kerugian akibat *Covid-19*. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) dengan adanya karantina atau pembatasan mobilitas hal itu berdampak pada sekitar 81 persen atau sekitar 2,7 miliar tenaga kerja di dunia (Syahrial, 2020).

Ketika *Covid-19* melanda Indonesia, hal pertama yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam upaya untuk mengendalikan penyebaran *Covid-19* adalah dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 pada tanggal 13 April 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam yaitu penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai bencana nasional (Keputusan Presiden/KEPPRES, Nomor 12 Tahun 2020). Selain itu pemerintah Indonesia juga menghimbau penerapan physical distancing atau menjaga jarak fisik dan mewajibkan penggunaan masker serta menghimbau kepada masyarakat untuk melakukan kegiatan secara sendiri-sendiri dan tidak berkumpul. Hal tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* (Peraturan Pemerintah/PP, Nomor 21 Tahun 2020).

Pandemi *Covid-19* sangat berpengaruh terhadap industri-industri di Indonesia terutama terkait dengan hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja, berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan, misalnya: Pemotongan upah (*No work No Pay*), Pengurangan waktu kerja, Pengurangan pekerja (PHK), Pengurangan Kapasitas orang dalam tempat kerja dan lain-lain.

Terkait dengan pemotongan upah atau biasa dikenal dengan asas "*No Work, No Pay*" pada dasarnya hal ini mencerminkan upaya untuk mendorong produktivitas dengan berfokus pada kehadiran pekerja, dimana kehadiran pekerja ditempat kerja diakui sebagai "melakukan pekerjaan" sehingga pekerja berhak mendapatkan upah. Di sisi lain upah sebagai imbalan menjadi parameter untuk memotifasi pekerja dalam hal menjalankan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pada masa pandemi *Covid-19* penerapan asas "*No Work No Pay*" menjadi polemik dan menimbulkan pertanyaan terkait dengan keadilan, terutama dalam situasi dimana pekerja harus absen dari pekerjaannya karena alasan yang tidak dapat mereka kendalikan. Pemotongan upah "*No work, no pay*" menjadi topik penting untuk ditelaah lebih dalam, mengingat kebijakan yang umum dilakukan oleh pengusaha setelah penerapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemotongan upah atau "*No Work No Pay*".

Dalam praktiknya baik pekerja maupun pengusaha memiliki pendiriannya sendiri-sendiri berdasarkan kepentingannya masing-masing, bagi pekerja ketidakhadiran terkait dengan situasi darurat karena pandemi bukanlah objek “*No work no pay*” yang harus diperhitungkan, mengingat hal tersebut bukan keinginan pekerja, sementara bagi pengusaha pengurangan upah merupakan hal yang harus dilakukan mengingat hal tersebut sejalan dengan prinsip produktivitas yang harus diterapkan.

Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, asas *No work no pay* memiliki legalitas yang cukup, mengingat hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 93 ayat (1) yang menyebutkan **Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan** (Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Namun mengenai hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, tidak menjelaskan secara rinci bagaimana prinsip “*No work no pay*” diterapkan, terlebih lagi dalam hal ketidakhadiran pekerja akibat pandemi *Covid-19*, hal tersebut merupakan peristiwa langka atau hal baru, yang harus dihadapi baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha. Dengan tidak adanya aturan yang rinci tentang penerapan asas “*No work no pay*” menjadikan hal ini kabur dan tidak jelas pada pelaksanaannya, karena itu apakah ketidakhadiran pekerja akibat pandemi *Covid-19* dapat digunakan sebagai alasan untuk menerapkan asas *No work no pay*? Berdasarkan hal tersebut, penulis meneliti lebih lanjut terkait dengan Penerapan Asas *No Work No Pay* Terhadap Pekerja yang terdampak Pandemi *Covid-19*.

## METODOLOGI PENELITIAN

Secara umum penelitian diartikan sebagai kegiatan ilmiah dari manusia rasional yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan (Prasetyo, 2019). Berdasarkan Judul dan uraian dalam pendahuluan yang telah dijelaskan di atas, penulis menggunakan metode penelitian *doctrinal research* yaitu penelitian yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang terkait dan berbagai literatur yang berkorelasi dengan topik yang sedang diteliti. Metode ini menjelaskan secara sistematis, berpedoman pada norma-norma hukum yang berlaku untuk dianalisa hubungan antara norma hukum yang satu dengan norma hukum yang lainnya sehingga mampu untuk menjelaskan bidang yang sulit agar dapat memahami maksud dari norma tersebut (Marzuki, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum sifat Hukum Ketenagakerjaan sesungguhnya tidak lepas dari tujuan pokok hukum ketenagakerjaan itu sendiri yaitu:

- a. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Mendapatkan keadilan sosial bagi seluruh pekerja dilapangan hukum perburuhan yang dalam pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan majikan yang tidak terbatas (Pujiaastuji, 2008).

Perlindungan hak-hak pekerja melalui norma dalam perundang-undangan termasuk diantaranya adalah perlindungan terhadap upah pekerja. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan 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 (Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan definisi upah yang tertera dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, seperti yang dijelaskan di atas dapat dikatakan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Berdasarkan penjelasan itu pula, maka dapat dipahami prinsip-prinsip pokok mengenai pengupahan yaitu:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus atau selesai.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Hanifah, 2020).

Dalam hal prinsip pengupahan yang menjelaskan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan atau biasa dikenal dengan asas *No work no pay*, sebagai asas hukum ketenagakerjaan, hal ini berpijak pada frasa latin yang berbunyi “*dies non juridicum*”, suatu frasa yang secara literal dapat diartikan sebagai ‘hari di mana pengadilan tidak melakukan tugasnya’. Pada kerangka pekerjaan *dies non juridicum* adalah suatu kondisi di mana pekerja tidak bekerja dan tidak melakukan pekerjaannya, sebagai konsekuensinya, pekerja akan kehilangan haknya atas upah. Sebagaimana asas hukum pada umumnya, *No work no pay* menjadi asas yang membentuk atau menjadi dasar sebuah norma hukum konkret dan menjadi inti dari sebuah peraturan hukum. Perwujudan asas *No work no pay* secara prinsip dapat ditelaah dari muatan yang diatur dalam Pasal 1602b *Burgerlijk Wetboek* yang menggariskan bahwa tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana Buruh/Pekerja tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam aturan yang lebih khusus, *No work no pay* tertuang dalam ketentuan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang menegaskan bahwa pekerja tidak akan memiliki hak atas upah bila pekerja yang bersangkutan tidak bekerja (Syahwal, 2023).

## 1. Upah Pekerja yang tidak bekerja akibat terdampak Pandemi Covid-19, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia tidak secara khusus mengatur upah pekerja yang tidak bekerja akibat terdampak pandemi Covid-19. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja, upah minimum, perlindungan pekerja, dan peraturan terkait ketenagakerjaan lainnya.

Asas *No work no pay* merupakan suatu asas dalam hukum ketenagakerjaan terutama terkait dengan pengupahan yang tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat (1) yang menjelaskan bahwa "*upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaannya*".

Meskipun demikian dalam ketentuan tersebut terdapat pengecualian dalam penerapan asas *No work no pay*, dimana asas *No work no pay* tidak dapat digunakan pada kondisi-kondisi tertentu, yang dapat dijumpai pengaturannya dalam Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang 13 tahun 2003, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:

*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 masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; 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.*

Dalam ayat (2a) juga dikatakan apabila pekerja/buruh sakit kemudian tidak dapat menjalankan pekerjaannya, maka sesuai dengan ketentuan tersebut perusahaan harus tetap membayar upah pekerja/buruh, bahkan ketentuan ini dipertegas dalam ayat selanjutnya yaitu ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

*Dalam hal pekerja/buruh sakit Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut: a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah; b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;*

Merujuk pada ketentuan diatas, pengusaha tidak dapat serta merta melakukan *No work no pay* dengan dalih adanya ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pada pasal tersebut, ketentuan Pasal 93 (1) hanya ditujukan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena kemauan atau kesalahannya sendiri, sementara itu ketentuan dalam Pasal 93 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan merupakan pasal perlindungan bagi pekerja/buruh agar tetap menerima upah. Perlu dicermati pula bahwa Pasal 93 (2) tidak dapat digunakan serta merta sebagai alasan untuk tetap dilakukannya pembayaran upah, seperti contohnya ketika pekerja yang telah datang ke pabrik untuk melakukan pekerjaan kemudian tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut karena faktor external diluar kendali perusahaan yang membuat tidak tersedianya bahan baku kemudian hal tersebut membuat pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya. Begitu pula pada saat pandemi *covid-19* tentu tidak serta merta merupakan kesalahan dari pengusaha atau pun kesaahan dari pekerja/buruh (Dharmawan, 2021).

Namun yang pasti dalam hal pekerja sakit, kewajiban pengusaha berdasarkan ketentuan diatas adalah tetap membayar upah pekerja, begitupun jika pekerja mengalami sakit yang berkepanjangan dan terus menerus Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap mewajibkan pengusaha untuk melakukan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan dalam pasal 93 ayat (3) di atas, upah tetap wajib dibayarkan selama pekerja dapat menunjukkan bukti-bukti yang sah.

## **2. Upah Pekerja yang tidak bekerja akibat terdampak Pandemi Covid-19, Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021**

Sebelum Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan diterbitkan, Pemerintah telah terlebih dahulu mengatur ketentuan tentang pengupahan dalam PP 78 Tahun 2015, dalam ketentuan ini, terutama pasal 5 ayat (1) menjelaskan hal-hal pokok terkait dengan upah sebagai berikut; upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, upah tanpa tunjangan; upah pokok dan tunjangan tetap, termasuk didalamnya terkait dengan pemotongan upah (PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

Mengacu pada Pasal 57 ayat (1) PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dinyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemotongan upah pekerja dikarenakan terdapatnya suatu denda terhadap pekerja berupa, ganti rugi, dimana telah diberikannya uang muka upah dan alasan-alasan tersebut diperbolehkan sepanjang berkesesuaian dengan perjanjian yang disepakati oleh Pekerja dan Pemberi Kerja/Pengusaha, dalam hal pemotongan upah pekerja dilakukan untuk membayar hutang, pekerja dan/atau untuk pembayaran sewa rumah dan biaya penyewaan oleh pekerja terhadap barang perusahaan yang telah disewakan, namun hal tersebut tetap harus dilaksanakan dengan perjanjian tertulis (kesepakatan tertulis) terlebih dahulu sebelum pemotongan upah tersebut dilakukan sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 57 ayat (5) PP No 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan (Diva, 2022).

Namun sayangnya PP 78 tahun 2015 dicabut setelah diterbitkannya PP 36 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan yang diamanatkan oleh Undang-undang Cipta Kerja. Dalam PP 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan, asas *No work no pay* juga termaktub dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi:

- (1) Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak masuk bekerja dan atau tidak melakukan pekerjaannya.

PP 36 tahun 2021 pasal 40 ayat (1) seperti yang dijelaskan diatas, memberikan penegasan bahwa pekerja/buruh tidak akan menerima upah, pada tiga kondisi yang berbeda, yang pertama bila pekerja/buruh tidak hadir atau bila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau bila pekerja/buruh tidak hadir dan tidak melakukan pekerjaan.

Dengan adanya ketentuan yang mengatur tentang asas *No work no pay* pada suatu peraturan perundang-undangan, dalam hal ini diantaranya adalah PP 36 tahun 2021, meskipun di dalam peraturan tersebut tidak diatur secara rinci, tetapi hal tersebut menunjukkan bahwa asas *No work no pay* dapat digunakan dan diterapkan. Ketentuan tersebut harus dipahami lebih lanjut sebagaimana yang telah disebutkan dalam pasal-pasal lanjutan diatas, dimana dalam pasal-pasal tersebut diatas dijelaskan pula tentang adanya pengecualian terhadap kondisi terkait pemberlakuan asas *No work no pay* ini, misalnya pada pasal 40 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa:

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:

- a. berhalangan;
- b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
- d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

(3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:

- 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; atau
- c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
  1. menikah;
  2. menikahkan anaknya;

Salah satu pengecualian atas *No work no pay* dalam ayat tersebut adalah kondisi pekerja bila berhalangan melaksanakan pekerjaan karena sakit sehingga menyebabkan pekerja tidak dapat hadir dan melakukan pekerjaannya. 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 perusahaan bagi para pekerja yang sakit akibat terparap *Covid-19*.

PP 36 tahun 2021, tentang Pengupahan memberikan penegasan kepada pekerja termasuk pengusaha tentang hal apa saja yang boleh dilakukan dalam konteks pemotongan upah. Namun sayangnya dalam Peraturan Pemerintah ini tidak disebutkan lebih rinci, mengenai mekanisme pemotongan upah pada kondisi darurat seperti pada saat pandemi *Covid-19*, sehingga hal ini memberikan kejelasan bagi pekerja dan pengusaha tentang bagaimana asas *No work no pay* diterapkan.

### **3. Upah Pekerja yang tidak bekerja akibat terdampak Pandemi Covid-19, Menurut Peraturan Pelaksana Lainnya**

Pandemi *Covid-19* memang membawa dampak yang begitu besar bagi dunia industri baik bagi pekerja maupun pengusaha. Dalam upaya untuk mengatasi dampak tersebut menteri ketenagakerjaan telah menerbitkan berbagai strategi maupun program untuk melindungi hak pekerja dan melindungi keberlangsungan usaha maupun bisnis bagi pengusaha. Berbagai keputusan diambil dengan tujuan melindungi pekerja dan keberlangsungan usaha, sekaligus sebagai upaya untuk menjadikan tatanan normal baru dalam sistem ketenagakerjaan dimasa pandemi *Covid-19*.

Ketentuan berupa Surat Edaran adalah kebijakan yang paling pertama diterbitkan pada masa pandemi, yang dikeluarkan dengan tujuan untuk melindungi upah pekerja oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Surat Edaran tersebut adalah berupa Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.

Kebijakan tersebut dikeluarkan atas dasar pencegahan adanya penyebaran dan menanggulangi kasus *Covid-19* di lingkungan kerja serta memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja terkait dampak *Covid-19*. Perlindungan pengupahan bagi pekerja dalam Surat Edaran tersebut diatur dengan ketentuan sebagai berikut (Surat Edaran/SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M3/HK.04/III/2020)

- a. Pekerja/ buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) *Covid-19* dengan dasar surat keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai dengan standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara utuh.
- b. Pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai suspek *Covid-19* dikarantina/isolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya tetap dibayarkan selama masa karantina/isolasi tersebut.
- c. Pekerja/buruh yang tidak dapat masuk kerja karena *Covid-19* yang dibuktikan dengan adanya surat keterangan dokter, maka upahnya tetap dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan berusaha akibat adanya kebijakan pemerintah di masing-masing daerah guna mencegah dan menanggulangi *Covid-19* sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak dapat masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Tidak hanya sampai disitu kebijakan selanjutnya yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan adalah dengan menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19. Sesuai dengan amanat Undang Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ini mengatur tentang

kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan para pekerja sebagai peserta program kesehatan milik pemerintah.

Tujuan utama dari Surat Edaran tersebut adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mungkin terpapar atau terinfeksi *Covid-19* selama menjalankan tugas pekerjaan mereka, serta memberikan panduan kepada semua pihak terkait untuk memastikan bahwa pekerja yang terkena dampak *Covid-19* tersebut mendapatkan perlindungan upah dan manfaat yang sesuai dengan perjanjian kerja dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Ini adalah bagian dari upaya pemerintah untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi dalam situasi krisis kesehatan seperti pandemi *Covid-19*.

Dalam hal ketentuan *No work No pay* yang terkait dengan dampak Pandemi, pemerintah dalam hal ini adalah Menteri Ketenagakerjaan Indonesia berupaya untuk memperjelas pelaksanaan asas *No work No pay* dalam bentuk Surat Edaran Menteri, namun dalam sudut pandang hukum positif, Surat Edaran Menteri tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara langsung. Artinya, Surat Edaran Menteri bukanlah instrumen hukum yang tepat yang secara otomatis dapat mengikat entitas hukum dalam hal ini adalah perusahaan. Hal tersebut mengingat Surat Edaran Menteri lebih berfungsi sebagai pedoman dan arahan, dengan kata lain tidak ada sanksi hukum yang bisa dikenakan pada individu atau perusahaan jika mereka tidak mengikuti Surat Edaran Menteri tersebut.

## SIMPULAN

Pesatnya penyebaran *Covid-19* di banyak negara dan termasuk di Indonesia, telah menyebabkan beberapa sektor perekonomian terkena dampak yang sangat signifikan, akibat pandemi *Covid-19* hanya dalam waktu yang sangat singkat beberapa sektor perekonomian runtuh dan menyebabkan banyak kepanikan dan ketidakpastian.

Sektor yang paling terkena dampak *Covid-19* adalah sektor Industri yang mengandalkan proses produksi yang bersifat massal yang membutuhkan banyak pekerja, dimana dalam proses produksi Perusahaan mengharuskan pekerja berkumpul dan berinteraksi satu sama lain, hal ini secara prinsip dalam konteks prosedur pencegahan penularan *Covid-19* merupakan hal yang harus dihindari.

Guna menghindari penyebaran *Covid-19*, pemerintah melakukan langkah-langkah strategis seperti karantina terbatas, pembatasan mobilitas, pembatasan kapasitas orang dalam satu ruangan, pembatasan jam kerja, dimana hal tersebut menuntut perusahaan untuk mengurangi jumlah produksi dan penjualan yang berimbas pada pengurangan jam kerja, kehadiran pekerja atau bahkan jumlah pekerja.

Hal ini tentunya akan berdampak pada performa perusahaan, perusahaan harus menekan pengeluaran dan biaya-biaya di antaranya produksi dan biaya tenaga kerja salah satunya adalah dengan cara menerapkan asas "*Nowork, no pay*" sebelum masuk kedalam kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal *No work no pay*, kekhawatiran mulai terlihat dalam praktik, para pengusaha menyatakan bahwa ketidakhadiran pekerja karena dampak pandemi *Covid-19* bisa menjadi alasan untuk melakukan pemotongan upah, dimana

ketidakhadiran pekerja pada saat itu bukan karena kemauan atau kesalahan pekerja sendiri, melainkan karena kondisi yang tidak dapat dikendalikan.

Pada konteks ini umumnya pengusaha tetap melakukan pemotongan upah dengan berpegang pada prinsip yang ada dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat (1) yang menjelaskan bahwa “upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaannya” dan prinsip yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pasal 40 ayat (1) yang berbunyi “Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak masuk bekerja dan atau tidak melakukan pekerjaannya” dalam pasal ini ketidakhadiran pekerja dinyatakan sebagai tidak melakukan pekerjaan, yang memungkinkan pengusaha untuk melakukan pemotongan upah, meskipun pemotongan upah karena dampak pandemi *Covid-19* sebenarnya tidak diatur secara rinci dalam ketentuan perundang-undangan.

Untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hal ini adalah upah pekerja, pemerintah yaitu menteri yang membidangi ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*. Tujuan utama dari Surat Edaran tersebut adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mungkin terpapar atau terinfeksi *Covid-19* selama menjalankan tugas atau pekerjaan mereka, serta memberikan panduan kepada semua pihak yang terkait untuk memastikan bahwa pekerja yang terkena dampak *Covid-19* tersebut mendapatkan perlindungan berupa pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang tertera dalam Surat Edaran tersebut dan perjanjian kerja serta Undang-Undang yang berlaku.

Namun sayangnya dalam sudut pandang hukum positif, Surat Edaran Menteri tidak dapat melindungi hak-hak buruh secara optimal, mengingat Surat Edaran Menteri tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, Surat Edaran Menteri bukanlah instrumen hukum yang dapat mengikat entitas hukum seperti Perusahaan, dengan kata lain tidak ada sanksi hukum yang bisa dikenakan pada individu atau perusahaan jika mereka tidak mengikuti Surat Edaran Menteri tersebut.

Asas “*No work, no pay*” tidak dapat diterapkan pada segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pekerja, terutama dalam hal ini terkait dengan dampak *Covid-19*. Pada pelaksanaannya sebelum menerapkan asas “*No work, no pay*” terutama pada masa pandemi *Covid-19*, sebaiknya pengusaha dapat berdiskusi dengan pekerja, mengingat Pemotongan upah akibat dampak *Covid-19* tidak diatur secara rinci dalam ketentuan perundang-undangan. Pembahasan tersebut bisa saja menghasilkan kesepakatan, bisa juga tidak, namun hal itu perlu dilakukan untuk menghindari pemotongan upah secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan dampak pandemi *Covid-19*, pun sebagai pekerja juga dibutuhkan kesadaran bersama bahwasanya penting untuk setiap individu menjaga keberlangsungan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alvian Dharmawan, Dasar Pandemi *Covid-19* Sebagai Alasan Penerapan Asas *No Work No Pay* Bagi Pengusaha Untuk Pekerja, Volume 4 No. 3, Mei 2021.
- Syahrial. (2020). Dampak *Covid-19* terhadap Tenaga Kerja di Indonesia, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020.

- Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).
- Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Teguh Prasetyo. (2019). Penelitian Hukum (Suatu Prespektif Teori Keadilan Bermartabat), Bandung, Nusa Media, hal ; 1.
- Peter Mahmud Marzuki. (2005). Penelitian Hukum (Kencana Prenada Media Group 2005), hal ; 133.
- Endah Pujiaastuji. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Press, 2008, hal; 6.
- Ida Hanifah (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Medan, Pustaka Prima, 2020, hal; 130.
- Syahwal. (2023). Paradigma Penerapan Asas *No Work No Pay* dalam Penentuan Upah Proses, Vol. 23 No. 2, Juni 2023.
- PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- I Gusti Agung Bagus Yudara Tara Diva. (2022), Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja oleh Perusahaan yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19, Vol. 10 No. 3 Tahun 2022.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.
- Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena *Covid-19*.
- Undang Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).