

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara spiritual maupun secara materiil. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengatur bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Tindak lanjut dari amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) yang mengatur bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hak pekerja dilindungi oleh konstitusi yaitu pada Pasal 27 ayat (2) jo Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 inti dari aturan tersebut mengatur setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh atas pekerjaan, mendapatkan perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja dan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan (Sugiarti and Wijayanti 2020). Menciptakan lapangan pekerjaan bagi warganya merupakan salah satu tugas konstitusional dari negara, dalam hal ini pemerintah. Demi menjaga kelangsungan hidup, hak asasi warga negara mencakup hak atas pekerjaan (Husni, 2020:13). Pengaturan mengenai perlindungan serta hak-hak bagi pekeja/buruh sebagaimana yang diatur dalam UUD 1945 kemudian digunakan sebagai

landasan konstitusional dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Sedangkan landasan operasional Hukum Ketenagakerjaan saat ini adalah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya.

Hukum Ketenagakerjaan ini pertama kali disebut dengan istilah perburuhan. Pasca Negara Indonesia merdeka hukum perburuhan di Indonesia pertama kali diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Tahun 1997, undang-undang tersebut dirubah dengan Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan untuk menggantikan Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan karena dinilai masih memiliki beberapa kekurangan dan sering menimbulkan protes dari masyarakat terutama jika dikaitkan dengan hal Jamsostek.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atas dasar perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Suatu hubungan hukum yang melibatkan minimal sekurang-kurangnya dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan disebut hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja/buruh adalah subyek hukum yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut (Sulaiman, Abdullah; Walli, 2019:123). Hubungan kerja tersebut harus didasarkan pada syarat sah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya hubungan kerja meliputi

hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta ukuran hak dan kewajiban bagi para pihak haruslah seimbang. Akibatnya hak-hak pekerja/buruh merupakan kewajiban perusahaan, begitu pula sebaliknya hak-hak perusahaan merupakan kewajiban pekerja/buruh (Hanifah, 2020:64).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya perjanjian kerja tersebut dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu atau yang disebut PKWT dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu selanjutnya disebut PKWTT sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka 12 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu hak pekerja/buruh adalah mendapatkan upah dari pemberi kerja karena telah menjalankan kewajibannya. Motivasi utama pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan uang dan para pekerja/buruh secara konsisten mengharapkan adanya kenaikan upah. Upah selalu berkaitan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai tingkat penghidupan yang layak bagi dirinya beserta dengan keluarganya, maka upah merupakan salah satu komponen penting dalam hubungan kerja. Pengusaha atau pemberi kerja harus memperhatikan dua faktor dalam hal upah yaitu aspek keadilan dan aspek kelayakan karena hak atas upah tersebut merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi oleh konstitusi maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan upah terhadap pekerja/buruh

diatur pada Pasal 88 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur juga dalam Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak menerima imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan guna memenuhi penghidupan yang layak sebagai manusia yang kemudian dirubah menjadi ketentuan dalam Pasal 81 angka 27 Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia mengenal dengan istilah asas *no work no pay* yang mempunyai arti bahwa pekerja/buruh tidak bekerja, maka tidak mendapatkan upah. Pelaksanaan asas tersebut diatur didalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga sebagaimana yang termuat dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Maksud dari pasal tersebut ialah meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja/buruh atas tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Prinsip asas *no work no pay* bukan dipotong upah, melainkan tidak dibayarkan upah pada saat pekerja/buruh tidak bekerja karena tidak membayar upah dengan pemotongan upah merupakan suatu hal yang berbeda. Jika pekerja/buruh sudah menjalankan kewajibannya yakni bekerja, kemudian upahnya tidak berikan secara full oleh perusahaan karena suatu hal, ini yang disebut dengan pemotongan upah. Sedangkan yang dimaksud dengan tidak dibayarkan upah adalah dimana seharusnya pekerja/buruh masuk untuk bekerja namun pekerja/buruh pada hari itu mangkir sehingga tidak dibayarkan upahnya di hari pekerja tidak masuk tersebut oleh perusahaan.

Pelaksanaan penerapan *no work no pay* sering kali digunakan senjata bagi pemberi kerja untuk tidak membayarkan upah terhadap pekerja/buruh yang tidak

melakukan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Namun dalam pelaksanaannya asas tersebut tidak berlaku secara mutlak karena dalam pelaksanaannya terdapat pengecualian sebagaimana yang diatur pasal 93 ayat (2) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam Pasal 40 ayat (2) dan (3) PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Salah satu pengecualian dari aturan asas *no work no pay* adalah jika keadaan pekerja/buruh menghalangi melaksanakan pekerjaan karena sakit sehingga menyebabkan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Maksud dari pengecualian tersebut adalah untuk memastikan bahwa pekerja/buruh tetap memiliki hak atas upah meskipun mereka tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit. *No work no pay* diakui dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun terdapat pengecualian dalam pelaksanaannya dengan tujuan untuk melindungi pekerja/buruh dalam hal upah.

Awal tahun 2020 dunia dihebohkan dengan adanya pandemi covid-19. Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit virus covid-19 sehingga memberikan dampak luar biasa terutama pada pekerja di Indonesia. Covid-19 merupakan wabah penyakit menular dan tingkat penularannya sangat cepat dimana penularannya dari satu orang ke orang lain melalui tetesan cairan yang keluar dari tubuh manusia seperti pada saat batuk ataupun bersin. Pada 11 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan wabah covid-19 menjadi pandemi global (Elvina, 2020). Dengan kehadiran wabah covid-19 telah merubah tatanan kehidupan masyarakat terutama dalam hal ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan untuk menghentikan dan mengakhiri rantai penularan covid-19 perlu adanya kedisiplinan di banyak bidang, termasuk kehidupan sosial masyarakat (Adam et al., 2021). Pemerintah sebagai pengendali kehidupan

masyarakat pada suatu negara memiliki peran penting yang berkaitan dengan upaya penanggulangan wabah ini. Melalui Keputusan Presiden No 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, Presiden Joko Widodo secara resmi menetapkan covid-19 sebagai bencana non alam nasional pada 13 April 2020 (Saragih et al., 2020). Sementara itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), pemerintah Indonesia melakukan *physical distancing* atau menjaga jarak fisik dengan menghimbau kepada masyarakat untuk tidak melakukan aktivitas dalam perkumpulan dengan jumlah yang besar (Juaningsih, 2020). Adanya kebijakan berupa pembatasan sosial dengan menjaga jarak atau *physical distancing* yang diberlakukan setiap orang melalui peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah secara tidak langsung telah menutup peluang bagi para pemberi kerja dalam kegiatan usahanya yang jika dipertahankan dalam jangka waktu yang lama dapat mengancam keberadaan usaha bagi para pelaku usaha. Pemberi kerja terpaksa membuat kebijakan untuk mempekerjakan pekerja di rumah dan dengan strategi ini tentunya akan memperlambat produktivitas pelaku usaha.

Adanya pandemi covid-19 yang terjadi, krisis yang bermula dari dimensi kesehatan kini telah merambat ke dimensi ekonomi (Anwar, 2020). Dapat dipastikan bahwa hal tersebut sangat berdampak bagi banyak pihak, salah satunya termasuk perusahaan. Banyak perusahaan dihadapkan pada situasi yang sulit, dimana mengharuskan untuk segera mengambil keputusan terbaik bagi perusahaan maupun bagi para pekerja ditengah pandemi covid-19. Penerapan asas *no work no pay* merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah adanya pemutusan

hubungan kerja (PHK). Ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f yang menyatakan bahwa “tidak dipekerjakannya pekerja/buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha” tidak berlaku dalam kebijakan dalam hal pengupahan karena kondisi pandemi covid-19 merupakan peristiwa yang tidak bisa dihindari dan bukan merupakan kesalahan dari pihak manapun (Irfan et al., 2021).

Ida Fauziah dalam hal ini menteri ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (SE Menaker Perlindungan Buruh saat Covid-19). Isi surat edaran tersebut menyatakan bahwa adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayar penuh gaji karyawan pada karyawan yang terkena sakit covid-19 sehingga prinsip *no work no pay* tidak diberlakukan dalam kondisi covid-19. Inti dalam surat edaran tersebut adalah mengatur tentang hak pekerja/buruh dalam masa pandemi covid-19 yaitu atas upah serta kewajiban bagi pengusaha untuk menjalankan aturan tersebut. Isu yang berkaitan dengan upah selain menjadi hal yang penting bagi pekerja, juga menjadi kepentingan bagi pengusaha selaku pemberi kerja dan juga menjadi kepentingan pemerintah yang bertindak sebagai regulator (Mahesa & Sabar, 2019).

Fakta hukum menunjukkan bahwa penerapan peraturan perundang-undangan tentang asas *no work no pay* tidak sepenuhnya dijelaskan, terutama jika dikaitkan dengan status pandemi covid-19 saat ini. Sehingga terjadi kekaburan dalam hal covid-19 apakah fakta covid-19 dapat dijadikan sebagai pembenaran bagi perusahaan untuk menerapkan asas *no work no pay* terhadap upah pekerja/buruh. Disisi lain kegiatan perusahaan juga

mengalami dampak akibat adanya pandemi covid-19, kegiatan perusahaan menjadi terhenti sehingga tidak adanya *income* sehingga perusahaan juga perlu menjaga agar usahanya masih tetap dapat berjalan ditengah kondisi pandemi covid-19 ini. Perusahaan juga dituntut untuk tetap bertanggung jawab terhadap banyak orang, disamping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan *stakeholder*. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk menulis dengan judul “Pelaksanaan Asas *No Work No Pay* Ditinjau Dari Aspek Keadilan Dan Kelayakan Selama Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Sidoarjo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan asas *no work no pay* bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan yang terdampak pandemi covid-19 di Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah pelaksanaan asas *no work no pay* telah mencerminkan keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Sidoarjo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lebih dalam, mengkaji dan menganalisis pelaksanaan asas *no work no pay* bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan yang terkena dampak pandemi covid-19 di Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan mengkaji dari pelaksanaan asas *no work no pay* tersebut apakah telah mencerminkan keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Sidoarjo



#### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yaitu manfaat bagi perkembangan pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya hukum bisnis yakni mengenai bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan asas *no work no pay*. Lebih khususnya lagi mengenai pelaksanaan asas *no work no pay* jika ditinjau dari aspek keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para *stakeholder*, sebagai berikut

- a. Bagi pemerintahan dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan yang berwenang dalam proses pembuatan regulasi sebagai sumbangan pemikiran dalam mengoptimalkan pelaksanaan asas *no work no pay* yakni dalam kebijakan pengupahan harus adil dan layak bagi pekerja/buruh.
- b. Bagi pemberi kerja dalam hal ini perusahaan harus tetap memenuhi dan memperhatikan apa yang menjadi hak pekerja/buruh khususnya dalam hal upah agar berpedoman dan mengikuti hukum dan peraturan yang berlaku.
- c. Bagi pekerja/buruh, untuk berperan lebih aktif dalam memperjuangkan apa yang menjadi hak pekerja/buruh guna memperoleh pemenuhan hak atas upah khususnya ketika berhadapan dengan kondisi pandemi covid-19 guna mewujudkan keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya.
- d. Bagi masyarakat, agar lebih memahami mengenai konstruksi hukum khususnya dalam hal pengupahan serta memahami upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh dalam menuntut pemenuhan hak atas upah kepada perusahaan bila perusahaan mengabaikan aspek keadilan dan kelayakan dalam hal upah.

- e. Penulis dapat memiliki kesempatan untuk menerapkan disiplin ilmu hukum selama mengikuti perkuliahan serta untuk memperoleh persyaratan formal dalam memperoleh gelar magister di bidang ilmu hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan hukum dengan judul “Pelaksanaan Asas *No Work No Pay* Ditinjau Dari Aspek Keadilan dan Kelayakan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Sidoarjo” merupakan karya asli penulis dan bukan merupakan salinan dari karya penulis lain. Beberapa penelitian dengan tema yang sama mengenai hak atas upah, tetapi terdapat perbedaan khususnya dalam hal rumusan masalah dan hasil penelitian yang diperolehnya. Penelitian hukum dengan topik hak atas upah juga pernah dilakukan oleh beberapa penulis lain sebagai berikut:

1. Penelitian tesis dengan judul “Penerapan Hak Pekerja Atas Upah Minimum Berdasarkan Asas Penghidupan Layak dan Keadilan Bagi Pekerja Kantor Notaris/PPAT Di Kota Klaten”. Penelitian ini disusun oleh Claesia Tiffany Aulia Putri dari Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2022. Rumusan masalahnya adalah bagaimana penerapan hak pekerja atas upah minimum bagi pekerja Notaris/PPAT di Kota Klaten dan apakah penerapan hak pekerja atas upah minimum telah berdasarkan asas penghidupan layak dan keadilan bagi pekerja Notaris/PPAT di Kota Klaten. Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam penerapan hak pekerja atas upah minimum serta untuk mengetahui penerapan hak pekerja atas upah minimum bagi

pekerja Notaris/PPAT di Kota Klaten apakah sudah berdasarkan asas penghidupan layak dan keadilan.

Kesimpulan dari penelitian tersebut hampir seluruh pekerja kantor Notaris/PPAT di Kota Klaten masih mendapatkan upah di bawah standar upah minimum Kota Klaten baik dengan masa kerja kurang dari satu tahun ataupun dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Notaris/PPAT dalam hal ini sebagai pemberi kerja mengalami kesulitan jika memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum di Kota Klaten karena pendapatan yang didapatkan tidak menentu untuk setiap bulannya. Konsekuensi dari pekerja yang masih mendapatkan upah dibawah standar upah ialah belum tercukupinya standar kebutuhan hidup layak bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya serta belum mencerminkan prinsip keadilan karena tidak adanya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja serta para pekerja tidak melakukan pengaduan ke pihak terkait yakni Disnaker karena kurangnya pengetahuan akan hak nya yang seharusnya di dapatkannya.

Letak perbedaannya bahwa Claesia Tifany Aulia Putri lebih menekankan pada penerapan hak pekerja atas upah minimum berdasarkan asas penghidupan layak dan keadilan. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa dalam penerapan hak pekerja atas upah minimum di Kota Klaten belum mampu memenuhi kebutuhan akan sandang, pangan dan papan yang menyebabkan tidak terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja. Penelitian hukum yang ditulis oleh Claesia Tifany Aulia Putri berbeda dari yang dilakukan oleh penulis. Penulis lebih menekankan bagaimana pelaksanaan asas *no work no pay* bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan yang terdampak pandemi covid-19 ditinjau dari aspek keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh.

2. Penelitian tesis dengan judul “Kewajiban Perusahaan Alih Daya Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Atas Upah Akibat Perbuatan Wanprestasi Perusahaan Pemberi Pekerjaan”. Penelitian ini disusun oleh Yustian Martin Sahalatua Sinaga dari Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta tahun 2021. Rumusan masalahnya adalah bagaimana kewajiban perusahaan alih daya terhadap pemenuhan hak pekerja/buruh atas upah akibat perbuatan wanprestasi perusahaan pemberi pekerjaan dan bagaimana upaya pekerja/buruh untuk menuntut pemenuhan hak atas upah kepada perusahaan alih daya akibat perbuatan wanprestasi perusahaan pemberi pekerjaan. Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk menganalisis upaya yang dapat dilakukan pekerja/buruh guna memperoleh hak atas upah kepada perusahaan alih daya jika perusahaan pemberi pekerjaan melakukan perbuatan wanprestasi.

Kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa perusahaan alih daya tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja/buruh atas upah sebagaimana telah disepakati dalam perjanjian kerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh untuk menuntut pemenuhan hak atas upah dapat ditempuh dengan jalur keperdataan, jalur administrasi, maupun dengan jalur pidana. Penelitian hukum yang ditulis oleh Yustian Martin Sahalatua Sinaga berbeda dari yang dilakukan oleh penulis. Penulis lebih menekankan bagaimana pelaksanaan asas *no work no pay* bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan yang terdampak pandemi covid-19 dan dalam pelaksanaan asas *no work no pay* tersebut apakah sudah mencerminkan rasa keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Sidoarjo.

3. Penelitian tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan”. Penelitian ini disusun oleh Arnis Setiani Isma dari Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makasar tahun 2021. Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut sejauh mana perjanjian kerja melindungi pekerja/buruh terhadap keterlambatan pembayaran upah dan bagaimana implikasi hukum atas keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh. Tujuan penelitian dari tesis ini untuk menganalisis dan menelaah mengenai perjanjian kerja yang melindungi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran upah serta implikasi hukum dan upaya preventif keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh.

Kesimpulan dari tesis tersebut bahwa dalam perjanjian kerja melindungi pekerja/buruh terhadap keterlambatan pembayaran upah serta implikasi hukum yang terjadi atas keterlambatan pembayaran upah menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang tidak terwujudnya prinsip keadilan dalam hubungan kerja dan membuat tidak adanya kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh dengan adanya optimalisasi pembinaan serta pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian hukum yang ditulis oleh Arnis Setiani Isma berbeda dari yang dilakukan oleh penulis. Arnis Setiani Isma lebih menekankan kepada perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah sedangkan penulis lebih menekankan terhadap pelaksanaan asas *no work no pay* bagi pekerja/buruh terhadap perusahaan yang terdampak pandemi covid-19 serta dalam pelaksanaan asas tersebut apakah telah mencerminkan aspek keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh.

## F. Batasan Konsep

1. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum yang terdiri dari empat unsur yaitu subyek hukum, obyek hukum, hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan kewajiban dan perlindungan hukum (Mertokusumo, 1996:45).
2. Asas *No Work No Pay* dikenal dalam hukum ketenagakerjaan yang berarti ialah upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya tidak berlaku secara mutlak karena terdapat pengecualian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pekerja/Buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Keadilan dalam KBBI adil memiliki arti tidak sewenang-wenang. Di Indonesia, Pancasila menggambarkan keadilan sebagai landasan negara, khususnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan didirikan diatas dan diresapi dengan prinsip-prinsip dasar keadilan manusia, yaitu keadilan dalam hubungan manusia dengan satu sama lain, hubungan manusia dengan masyarakat, dengan bangsa dan negara, dan dengan hubungan manusia dengan tuhan (Santoso, 2014:86).

6. Asas Penghidupan Layak berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Landasan konstitusi tersebut merupakan kewajiban negara terhadap rakyatnya untuk menjamin agar masyarakat diberikan jaminan akan penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Kurniaty, 2019).
7. Kesejahteraan Masyarakat menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

