

# Perlindungan Hukum atas Hak Upah

*by lidya uinsa*

---

**Submission date:** 16-Dec-2023 12:05PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2260517908

**File name:** 2.pdf (5.75M)

**Word count:** 3041

**Character count:** 17605



# DINAMIKA PERLINDUNGAN HAM BAGI KAUM MARGINAL PASCA PANDEMI COVID DI ERA SOCIETY 5.0

*Prolog: Muzaffar Syah Mallow*

*Fakulti Syariah & Undang-Undang (FSU), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)*



● **Editor: Satria Unggul Wicaksana P.**

**Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0**

**Penulis**

Satria Unggul Wicaksana Prakasa, Al Qodar Purwo Sulisty, Agus Supriyo, dkk

**editor**

Satria Unggul Wicaksana Prakasa

Cetakan February 2021

ISBN : 978-623-7259-71-8

**Penerbit :**



UM Surabaya Publishing  
Jl. sutorejo no. 59 Mulyorejo Surabaya  
Telp. (+62 87701798766)  
Email: p3i@um-surabaya.ac.id

**Hak cipta dilindungi undang-undang.**  
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh  
isi buku tanpa izin tertulis dari Penerbit

Jaminan Kesehatan Warganegara Dalam Pilkada Serentak di Masa Pandemi Covid-19 (Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra)	--67
Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19 (Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti)	--70
Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Agusmidah, Suria Ningsih, Erna Herlinda)	--81
Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Pandemi Covid 19 Problematika Dan Solusinya (Ahmad Hunaeni Zulkarnaen)	--91
Analogi M'aider Dalam May Day Berbalut Pandemi Sebagai Refleksi Hari Buruh Di Tengah Pandemi (Ayunita Nur Rohanawati)	--99
Force Majeure Pandemi Covid-19 Landasan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Pekerja (Junaidi)	--105
Pemenuhan Hak Pekerja yang Dipahak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Khairani)	--113
Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan (Sri Astutik)	--123
Perlindungan Hak Berusaha Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Mandiri Kripik di Sumenep (Yayuk Sugiarti)	--131
Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law Cipta Kerja (Joice Soraya)	--137
Dilema Implementasi Penegakan Upah Minimum dalam <i>lus Contra Legem</i> (Asri Wijayanti)	--145
Konstitusionalisme Hak Difabel untuk Bekerja (F.N.Anggono)	--159

## Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan

Sri Astutik  
Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email : sri.astutik@fh-unitomo.ac.id

### Abstrak

Dibertakunya kebijakan pemerintah dengan *Social Distancing* dan *Physical Distancing*, berdampak multi sektor, salah satunya adalah pada sektor tenaga kerja/pekerja. Bahwa melemahnya kegiatan ekonomi terutama di pasar yang mengalami masalah, berujung pada merumahkan karyawan bahkan sampai Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan, maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu. Hal tersebut dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Perlindungan hukum terkait hak upah di Indonesia; (2). Upaya hukum untuk mengantisipasi tenaga kerja yang dirumahkan. Hasil penelitian ini adalah Dalam kondisi pandemik yang mempunyai efek dalam bidang ekonomi, khususnya bagi pekerja yang harus dirumahkan, maka pengusaha juga harus memperhatikan perlindungan terhadap hak pekerja. Untuk Pekerja yang dirumahkan harus tetap mendapat upah sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menaker No. 05 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK : Pengusaha wajib bayar upah penuh berupa upah pokok dan tunjangan; Surat Edaran Menaker No. 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal : Pengusaha dapat merumahkan buruh secara bergilir untuk sementara waktu; Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Covid-19, dimana bagi pekerja yang tergolong Orang Dalam Pemantauan (ODP) dalam jangka waktu 14 hari, upah penuh harus dibayar oleh majikan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Dirumahkan, Hak Upah, COVID-19

### Latar Belakang Masalah

Akhir tahun 2019 dunia dihebohkan dengan adanya Virus Corona, yang merupakan virus baru dan penyakit yang sebelumnya tidak dikenal, yang awal mula munculnya wabah ini di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019. Corona virus adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Beberapa jenis coronavirus diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan *Severe Acute*

Respiratory Syndrome (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan ini kemudian lebih dikenal dengan sebutan COVID-19.

Covid-19 semakin menjadi-jadi dan sulit untuk dideteksi penyebarannya. Menurut daftar terakhir yang dipublikasikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, pada Rabu 29 April 2020 tercatat sedikitnya 9.771 orang yang positif terinfeksi virus Corona. Dalam upaya menangani wabah Virus Corona yang semakin luas, pemerintah menganjurkan masyarakat untuk menerapkan *social distancing* atau pembatasan sosial. *Social distancing* merupakan salah satu langkah pencegahan dan pengendalian infeksi virus corona dengan menganjurkan orang sehat untuk membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggunakan istilah *Physical distancing* atau jaga jarak fisik sebagai cara untuk menghindari penyebaran virus corona lebih luas. Juga menghimbau untuk bekerja di rumah (*Work from Home*), dan menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Dibertakunya kebijakan pemerintah dengan *Social Distancing* dan *Physical Distancing*, berdampak multi sektor, salah satunya adalah pada sektor tenaga kerja/pekerja. Bahwa melemahnya kegiatan ekonomi terutama di pasar yang mengalami masalah, berujung pada merumahkan karyawan bahkan sampai Pemutusan Hubungan Kerja. Jumlah Pekerja yang telah dirumahkan dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat terdampak Covid-19 sudah menembus 2 juta orang. Berdasarkan data Kemenaker per 20 April 2020, terdapat 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan kena Pemutusan Hubungan Kerja akibat terimbas pandemik corona cirus. Dengan rincianya, sektor formal 1.304.777 pekerja dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja mencapai 241.431 orang dari 41.236 perusahaan. Sektor informal, kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak Covid-19 dari 31.444 perusahaan atau UMKM, sebagaimana disampaikan Menteri Tenaga Kerja, Ida Fauziah dalam siaran persnya. (<https://money.kompas.com>. Kamis 23 April 2020. 17.46 WIB)

Dampak *Corona Virus Desiase* 2019 (Covid-19), mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan. Sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan, maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu. Hal tersebut dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Perlindungan hukum terkait hak upah di Indonesia; (2). Upaya hukum untuk mengantisipasi tenaga kerja yang dirumahkan.

### Tinjauan Pustaka

Mendasarkan pada kondisi tersebut, maka Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan, karena kedudukannya yang lemah dibanding pengusaha. Zaenal Asikin mengatakan, bahwa :

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga secara sosiologis dan filosofis". (Zaenal Asikin, 1993 : 5)

Salah satu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja, adalah dalam bidang hubungan kerja. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dengan batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap. (Asri Wijayanti, 2018 : 11).

Perjanjian kerja ini menjadi penting, ketika kita berbicara tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Harus dilihat status pekerja dalam perusahaan tersebut. Apakah sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap). Karena dengan perjanjian ini akan mempengaruhi hak-hak normative pekerja yang akan dirumahkan.

Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur/memberi penjelasan mengenai yang dimaksud dengan "dirumahkan". Kebijakan dirumahkan memiliki arti yang berbeda dengan Pemutusan Hubungan Kerja, meskipun ada yang menganggap sama, karena sama-sama tidak bekerja. Merumahkan pekerja atau *furlough*, dalam praktiknya adalah meliburkan atau membebaskan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sementara waktu. (<http://tirto.id.>hukum..>, 9 April 2020). Karyawan yang dirumahkan adalah mereka yang sementara waktu dinonaktifkan dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, dalam kurun waktu yang tertentu. Dan karyawan yang dirumahkan akan kembali dipekerjakan atau diaktifkan setelah ada keputusan dari pihak perusahaan atau pengusaha. Kebijakan untuk merumahkan karyawan harus dengan alasan dan sebab yang jelas, yang mana perusahaan atau yang bersangkutan benar-benar tidak bisa menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Misalnya selama pandemik ini, yang menurut perintah dari pemerintah pusat untuk menghentikan segala kegiatan yang dapat berpotensi menyebarkan virus. (Beranda Ketenagakerjaan, 20 April 2020)

Pemutusan Hubungan Kerja atau lazim dikenal dengan istilah PHK adalah pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha,

meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. (H. Zaeni Asyhadle dan Rahmawati Kusuma, 2019 : 254)

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal ("SE 907/2004") pada butir f menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut : "meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" Berdasarkan SE 907/2004 tersebut dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Bagaimana hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan. Upah merupakan salah satu unsur utama dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan,*

Dalam hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia pada dasarnya menggunakan prinsip *No Work No Pay*, yang artinya tidak bekerja tidak dibayar. Prinsip tersebut pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya, tetapi karena sebab lain yang diperbolehkan atau diatur oleh undang-undang. Prinsip tersebut terdapat dalam Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan". Ketentuan ini dikuatkan oleh Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pasal 24 ayat (1) menyebutkan : "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan".

### Analisis-Pembahasan

Terhadap prinsip *no work no pay* ini terdapat perkecualian, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2), bahwa pengusaha wajib membayar upah terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaan karena alasan sebagai berikut :

- 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, mengkhitankan, 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.

Pasal 93 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur untuk pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan sebagai berikut :

- a. untuk 4 bulan pertama, dibayar 100% dari upah;
- b. untuk 4 bulan kedua, dibayar 75% dari upah;
- c. untuk 4 bulan ketiga, dibayar 50% dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum PHK oleh pengusaha.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:

- a. pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 hari;
- b. menikahkan anak, dibayar untuk selama 2 hari;
- c. mengkhitankan anak, dibayar selama 2 hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar selama 2 hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar selama 2 hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar selama 2 hari;
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

Demikian juga dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015, perusahaan tetap diwajibkan membayar upah pekerja yang tidak masuk atau tidak bekerja karena tiga hal berikut ini:

1. Berhalangan, yakni sakit dan tak dapat melakukan pekerjaan; sakit pada haid hari pertama dan kedua (pekerja perempuan); tidak masuk karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran, suami/isteri/anak/orangtua/mertua/menantu atau keluarga yang tinggal serumah meninggal dunia.
2. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, yakni menjalankan kewajiban

terhadap negara; menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya; melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha; dan tugas pendidikan dari perusahaan.

3. Menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, meliputi hak istirahat mingguan; cuti tahunan; istirahat panjang; cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau cuti keguguran.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka Perusahaan boleh tidak membayar karyawannya/pekerjanya yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan, atau dengan alasan di luar yang tercantum di atas.

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Undang Undang Tenaga Kerja secara tegas sudah mengatur tentang hak-hak pekerja, yaitu pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja /buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Tidak demikian halnya dengan pekerja yang dirumahkan. Belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja yang dirumahkan. Upah kerja bagi pekerja yang dirumahkan, dapat dilihat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Kakanwil Disnaker, maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Meskipun dalam Undang Undang Tenaga Kerja tidak mengatur secara khusus tentang pekerja yang dirumahkan, menurut saya bahwa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f dapat dijadikan dasar dalam

pemberian upah bagi pekerja/buruh yang dirumahkan, yaitu "pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha".

Menurut Aries Harianto, Karyawan yang dirumahkan berhak atas upah yang dapat terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah tanpa tunjangan. Tunjangan tidak tetap, meskipun bagian dari komponen upah, tidak dapat diberikan kepada karyawan yang dirumahkan karena tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang didasarkan pada kehadiran. "Kehadiran" merupakan syarat yang harus dipenuhi sehingga "hak dirumahkan pekerja tidak hadir bekerja/diterima. Mengingat pada saat tidak diberikan tunjangan tidak tetap. (Aries Harianto, 2016 ; 47). (Jurnal Ilmu Hukum Prima, Vol 1 No. 2; 2019 : 19).

Di masa pandemik Covid-19 banyak pekerja yang dirumahkan tanpa gaji. Seperti terjadi pada pegawai Bandara Internasional Soekarno-Hatta, akibat penutupan Terminal 2F, sejumlah pegawai dirumahkan selama 2 (dua) bulan terhitung 1 April hingga 29 Mei 2020, tanpa gaji. (Kompas.com, Rabu 1 April 2020). Kondisi ini juga terjadi di Surabaya, karyawan di sebuah badan usaha, ketika terjadi PSBB ke 1, diliburkan 2 minggu, dan mereka tidak mendapat upah penuh. Hari Raya tidak mendapat Tunjangan Hari Raya. Setelah Hari Raya beberapa karyawan dirumahkan, dan tidak jelas sampai kapan. Mereka tidak mendapat gaji. Hanya disampaikan kalau sudah kembali normal akan dipanggil lagi.

Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam menghadapi masa Covid 19, untuk memutus mata rantai penyebaran corona virus, dan untuk menyelamatkan perusahaan dari kerugian yang terus menerus, yaitu dengan cara karyawan dirumahkan dengan tetap mendapat gaji, karyawan dirumahkan dengan tidak mendapat gaji, bekerja sebagian/bergiliran, mengurangi shift, mengurangi gaji, dan bahkan ada yang di PHK.

### Kesimpulan-Rekomendasi

- Dalam kondisi pandemik yang mempunyai efek dalam bidang ekonomi, khususnya bagi pekerja yang harus dirumahkan, maka pengusaha juga harus memperhatikan perlindungan terhadap hak pekerja. Untuk Pekerja yang dirumahkan harus tetap mendapat upah sebagaimana diatur dalam :
- Surat Edaran Menaker No. 05 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK : Pengusaha wajib bayar upah penuh berupa upah pokok dan tunjangan;
- Surat Edaran Menaker No. 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal : Pengusaha dapat merumahkan buruh secara bergilir untuk sementara waktu;

- Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Covid-19, dimana bagi pekerja yang tergolong Orang Dalam Pemantauan (ODP) dalam jangka waktu 14 hari, upah penuh harus dibayar oleh majikan.

#### Daftar Pustaka

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Aris Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke delapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.
- Elbert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, Brigid Jendamuli Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak

# Perlindungan Hukum atas Hak Upah

## ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://bagenin.wordpress.com">bagenin.wordpress.com</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://perpustakaan.kemnaker.go.id">perpustakaan.kemnaker.go.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://blog.payrollbozz.com">blog.payrollbozz.com</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	2%
5	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
6	<a href="http://pertanyaanburuh.blogspot.com">pertanyaanburuh.blogspot.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://teuku-barrun.blogspot.com">teuku-barrun.blogspot.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://headtopics.com">headtopics.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://m.hukumonline.com">m.hukumonline.com</a> Internet Source	1%

10	Chaca Tiara Indah Sartika, Faizah Bafadhal, Ageng Triganda Sayuti. "Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19", <i>Zaaken: Journal of Civil and Business Law</i> , 2022 Publication	1 %
11	<a href="http://gajimu.com">gajimu.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://himateli-unmul2005.blogspot.com">himateli-unmul2005.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://www.gadjian.com">www.gadjian.com</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1 %
15	<a href="http://jurnal.radenfatah.ac.id">jurnal.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://industri.unpam.ac.id">industri.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
19	<a href="http://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20 repository.uinsu.ac.id <1 %  
Internet Source

---

21 covid19.hukumonline.com <1 %  
Internet Source

---

22 lib.ui.ac.id <1 %  
Internet Source

---

23 peraturan.bpk.go.id <1 %  
Internet Source

---

24 www.coursehero.com <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# Perlindungan Hukum atas Hak Upah

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11