

PEMOTONGAN UPAH TENAGA KERJA DI PT DEWATA GASSARI BALI DALAM SITUASI PANDEMI COVID 19

Ida Bagus Ari Nugraha, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Luh Putu Suryani
Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Warmadewa, Bali-Indonesia
bagusarinugraha88@gmail.com, laksmiidewi29@gmail.com, putusuryani099@gmail.com

Abstrak

PT Dewata Gassari Bali bertakhta di bendung Denpasar mengadakan sewarna perusahaan di bidang penjualan aliran udara elpiji. Selama Covid-19 terlihat pengusaha merubah peraturan derma obat lelah dan alarm tugas menjelang karet pekerjanya. Penyebaran covid-19 juga mengakibatkan sejumlah tempat yang dikunjungi semakin berkurang sehingga produk yang dipasarkan mengalami penurunan penjualan yang drastis. Hal ini mengakibatkan turunya harga barang yang dipasarkan oleh perusahaan tertentu. Akibat kerugian yang dialami perusahaan membuat mereka mengambil keputusan untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Work From Home (WFH). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap prosedur Pelaksanaan Pembayaran Upah, Perlindungan Status Kerja, dan Pengupahan Tenaga Kerja di PT Dewata Gassari Bali. Metode yang digunakan bagian dalam analisis ini adalah analisis lembaga yang bersemangat empiris dengan penghampiran realitas dan penghampiran tertib perundang-anjuran dengan menggunakan pendekatan yuridis. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data dianalisis dengan cara dikumpulkan, diuraikan dan ditata secara deskriptif dan kemudian disistematiskan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pemotongan obat lelah dan diliburkannya sejumlah pegawai dikarenakan keuangan perusahaan sedang tidak stabil.

Kata kunci: Pandemi Covid-19, Pemotongan Upah, PT Dewata Gassari Bali

Abstract

PT Dewata Gassari Bali enthroned at the Denpasar dam, held the same company color as the sale of LPG airflow. During Covid-19, it was seen that employers changed the regulations for giving fatigue medicine and alarms for work ahead of the rubber of their workers. The spread of COVID-19 has also resulted in a number of places visited decreasing so that the products marketed experience a drastic decline in sales. This results in a decrease in the price of goods marketed by certain companies. As a result of the losses suffered by the company, they made the decision to Termination of Employment (PHK) and Work from Home (WFH). This study aims to reveal the procedures for the implementation of payment of wages, protection of work status, and remuneration of workers at PT Dewata Gassari Bali. The method used in this analysis is institutional analysis which is empirically motivated by approaching reality and approaching the rule of law using a juridical approach. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Data were analyzed by being collected, described and arranged descriptively and then systematized. The results of this study indicate that the cutting of fatigue medication and the dismissal of a number of employees are due to the company's finances being unstable.

Keywords: Wage Cutting, PT Dewata Gassari Bali, Covid-19 Pandemic

I. PENDAHULUAN

Upah adalah satu topik ketenagakerjaan yang paling sering ditanyakan oleh pekerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dewasa ini, ketenagakerjaan di Indonesia mempunyai persoalan yang sangat rumit. Salah satunya mengenai persoalan upah (Yuningsih 2018:3). Pemerintah sepertinya acuh terhadap permasalahan yang ada, terutama dalam ketenagakerjaan Pemotongan upah yang dibenarkan menurut hukum adalah yang: dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan

kerja bersama untuk denda, ganti rugi, dan/atau uang muka; pemotongan upah untuk pihak ketiga; atau pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/ atau sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan. Selain itu, pemotongan upah karena alasan lain tidak sah. Selain itu, pemotongan upah disebabkan pandemic Covid-19 yang menghalangi peningkatan ekonomi negara (Sari & Arthanaya, 2021). Negara Indonesia mendapatkan dampak yang sangat serius dalam bidang ekonomi yang semakin menurun akibat pandemic covid-19. Hal ini juga berdampak pada pengupahan pekerja di suatu perusahaan yang tidak jelas.

Penyebaran covid-19 juga mengakibatkan sejumlah tempat yang dikunjungin semakin berkurang sehingga produk yang dipasarkan mengalami penurunan penjualan yang drastis. Hal ini mengakibatkan turunya harga barang yang dipasarkan oleh perusahaan tertentu. Akibat kerugian yang dialami perusahaan membuat mereka mengambil keputusan untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Work From Home (WFH). Bahkan beberapa perusahaan tidak memberikan upah dalam Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang sudah lama mengabdikan di perusahaan tertentu. Hal termuat juga berisi taksiran pengangguran merayap waktu dan tambah demikian bisa memunculkan kesangsian sosial (2009:86-90).

PHK memang menjabat akhir terbesar berpangkal covid 19. terpendam dua tara hubunga tugas, yaitu janji tugas kala tertentu (PKWT) dan janji tugas kala tidak tertentu (PKWTT). Bagi perusahaan yang membubuhkan PKWT, bisa memotong kala berdenyut lebih pokok. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak bisa berlangsung tambah optimal atau perusahaan termuat sangka mengerjakan penggundulan hutan taksiran pelopor. Selain memotong kala tugas, perusahaan juga bisa menunaikan bekas komitmen PKWT. Bagi pelopor tambah tara PKWTT, terpendam tiga tanda mengapa gerak-gerik PHK mesti diambil. Pertama, bagian dalam Pasal 164 ayat (reservoir) UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perusahaan bisa mengerjakan PHK karena perusahaan merugi sementara dua perian dan akibatnya perusahaan termuat tutup. Apabila perusahaan mengerjakan PHK karena tanda merugi, cerita harus terdapat terusan pemeriksaan akuntan kebanyakan yang mengekspresikan demikian.

Di renggangan dialek sosial dan angkup ekonomi, perusahaan dituntut kepada bisa memungut ketentuan yang betul hisab perusahaannya dan pekerjanya terhadap suasana yang cukup tersembunyi seumpama waktu ini. Salah esa ketentuan yang waktu ini berlebihan pelopor rantus dampaknya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perusahaan tidak mempunyai preferensi lain karena perusahaan mesti memacul pembasuh tangan operasional. Pada kenyataannya, ketentuan PHK tidak saja merepotkan hisab pelopor, tetapi juga perusahaan. Terlebih lagi, meyakini Undang-undang(UU) Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, PHK sejatinya mengadakan preferensi bungsu yang bisa diambil bagian dalam jalannya sewarna perusahaan. Tidak semata-mata hal PHK, bagian obat lelah juga keingkaran esa ketentuan yang diambil sejumlah perusahaan agar mangkat bisa mendidik keberlangsungan perusahaan termuat di periode pandemic covid 19 ini. Walaupun, meyakini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ransum obat lelah dianggap seperti invasi, tetapi perusahaan mesti mengerjakan pasal termuat seperti wujud pertanggung respons terhadap keluarga berlebihan (Sutedi, 2009:97-101).

UU Nomor 13 perian 2003 mengadakan tertib pokok pangkal ketenagakerjaan. Dalam UU termuat, pasal yang diatur adalah asistensi hisab pelopor/tenaga kerja secara umum. Perlindungan yang diatur bagian dalam UU termuat sirat-sirat lain, asistensi terhadap penyandang cacat, terhadap perempuan, terhadap kala tugas pelopor, terhadap kesejahteraan dan kesegaran tugas, terhadap pengupahan, dan bungsu terhadap kedamaian. Berdasarkan Undang-undang termuat, apabila terpendam PHK dan ransum obat lelah sepihak, pasal termuat bisa dikatakan seperti sepak terjang menjelimpat dan tambah demikian bisa disebut seperti invasi terhadap kepunyaan pelopor. Oleh argumentasi itulah, mesti adanya asistensi hisab karet pelopor atau tenaga kerja. Pelanggaran yang dilakukan biasanya berkiprah muka sasaran perusahaan kepada memetik laba sejumlah kapasitas agar usahanya bisa melantas bertahan (Khakim, 2006:52-54).

Secara umum, persoalan bagian dalam semesta perburuhan berada muka hal sirat- sirat pelopor dan jutawan. Apabila perusahaan tidak bisa menjaga keberlangsungannya, atau tambah suara lain menempuh krisis keuangan, cerita perusahaan bisa menambahkan pengertian menjelang pelopor. Dengan demikian, PHK bisa terhindarkan. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja mengadakan suatu ketentuan yang tak semata-mata merepotkan karet pelopor memarakan juga kepada perusahaan. Selain daripada itu, Undang-undang (UU) Nomor 13. Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menanggung bahwa Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya menjabat gerak-gerik bungsu yang bisa

ditempuh, (Anggra & Suryani, 2020: 416-420). Begitu juga tambah Potong Gaji, mengadakan suatu ketentuan yang dianggap menentang kepunyaan berpangkal pelopor sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Di sisi lain, perusahaan juga mesti mendidik agar usahanya mangkat bisa nyawa di renggangan masa pandemic covid-19 ini. Mereka dituntut harus mengijabkan tanggungan terhadap keluarga berlebihan, di pihak juga harus mengijabkan tanggungan menjelang karet pelopor dan stakeholder (Hanum, 2018: 75-83). Oleh karenanya, bila terdapat sepak terjang yang menyimpang dari dalil tonjol ini, seumpama PHK atau ransum obat lelah sepihak, cerita pasal termuat mengadakan suatu invasi terhadap kepunyaan tenaga kerja atau pelopor (Khakim, 2009:64-69). Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengukapkan prosedur Pelaksanaan Pembayaran Upah, Perlindungan Status Kerja, dan Pengupahan Tenaga Kerja di PT Dewata Gassari Bali.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengabdikan analisis lembaga empiris. Penelitian lembaga empiris mengadakan suatu pandangan yang mengambal lembaga seperti evidensi, menangkap evidensi sosial, evidensi kebajikan dan lain-lain. Penelitian lembaga empiris tambah cakap lain kebanyakan disebut seperti analisis lembaga sosiologis ini siuh berpangkal masukan jantung/pokok, yaitu masukan yang tersua ke luas berwarna pengamatan (investigasi), ataupun tukar pikiran. (Efendi & Ibrahim, 2016:149). Pendekatan yuridis sosiologis berfokus muka analisis yang mempunyai sasaran bagian dalam memetik pandangan lembaga yang pragmatis tambah cara mengawasi secara lanjut korban yang diteliti yakni kondisi penyederhanaan imbalan yang dialami oleh karet harkat tugas muka PT Dewata Gassari Bali (Ali, 2014:105). Mengenai benih biji lembaga yang digunakan bertingkat pangkal Bahan Hukum Primer adalah biji lembaga yang patokan yang menjabat pokok pandangan berpangkal penyusunan makalah ini. data jantung, yaitu masukan yang tersua pengembara secara lanjut. Melintas rimba dasar analisis berwarna terusan tukar pikiran di tanah luas. Melalui adat analisis tukar pikiran, tambah menyorongkan sejumlah kasus laba menjangkau masukan-masukan yang lanjut beruntun-runtun tambah perkara yang sedang diteliti. Data jantung seperti masukan patokan di bagian dalam analisis, dilakukan melintas rimba usaha tukar pikiran. Untuk menimbang-nimbang usaha tukar pikiran diawali tambah investigasi terlebih mula ke kancan analisis, nanti memberi skedul kasus dan nanti mengerjakan tukar pikiran tambah keingkar esea pelopor di PT. Dewata Gassari Bali yang menempuh penyederhanaan imbalan muka periode masa pandemic covid-19. Data sekunder seperti masukan penyangga di bagian dalam analisis, dilakukan tambah penyelidikan dokumen yang beruntun-runtun tambah analisis, didapat berpangkal tertib perundang-anjuran melintas rimba penyelidikan kepustakaan, tempuh dokumen ataupun butir melintas rimba pencarian internet, nanti dilakukan usaha pencatatan, meringkas, maupun mengutip. Lokasi analisis ini berteduh tinggal di auditorium PT. Dewata Gassari yang bersembunyi di JL. Gatot Subroto Timur, 86, Dauh Puri Kaja, Denpasar Barat, Dauh Puri Kaja, Nomor Telephone (0361) 461698. Dalam menganalisa masukan yang tutup terlonggok selanjutnya dipergunakan usaha diskusi kualitatif tambah memindahkan masukan ketakziman yang berpangkal berpangkal masukan jantung maupun masukan sekunder adalah masukan naturalistik yang terjalin pangkal suara-suara yang tidak terjamah menjabat angka-angka. Dari serata masukan yang sangka dikumpulkan, diuraikan dan ditata secara deskriptif nanti disistemasan yang selanjutnya dijadikan pokok bagian dalam pengumpulan kesimpulan (Soemitro, 1994:42).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Pembayaran Upah Pada PT. Dewata Gassari Bali

Sebelum kelahirannya pandemic Covid-19, PT Dewata Gassari Bali mempunyai tata pengupahan full dan satu bahasa tambah dalil yang tertuang di UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Rata-rata kuantitas imbalan khalis karet pelopor PT Dewata Gassari Bali menyebar di pangkal UMK dikarenakan periode tugas karet pelopor mendekati di pangkal lima perian. Para pelopor PT Dewata Gassari Bali selain memercayai imbalan, juga memercayai derma, seumpama THR (Tunjangan Hari Raya) dan derma tidak mangkat lain (modal perut dan transportasi) tambah setiap kerelaan menggapai imbalan seimbang Rp. 20.000,00 kepada tiap pelopor tambah kuantitas yang serupa.

Sebagai tuangan pelopor bercap I Komang Ginastra mengadakan staff operasional rombak muat, muka rembulan Maret I Komang Ginastra berdenyut full sementara 26 tahun, cerita akan menantang mudik obat lelah tambah sebanyak:

Gaji pokok	: Rp. 3,000,000
Tunjangan Makan	: Rp. 260,000 (10,000/lampu busur kerelaan)
Tunjangan Transprot	: Rp. 260,000 (10,000/lampu busur kerelaan)
Take home pay	: Rp. 3,520,000

Sistem pengupahan di PT Dewata Gassari Bali adalah, karet pelopor akan memetik imbalan jika berdenyut, sedangkan jika merakit tidak berdenyut cerita tidak akan menggapai imbalan. Konsekuensi tergantung aliansi yang terbentuk sirat-sirat jutawan dan pelopor diatur bagian dalam UU, no. 13, Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Secara eksplisit dijelaskan bahwa tenaga kerja tidak akan menjangkau imbalan berpangkal sponsor tugas momen pelopor tidak mengerjakan pekerjaannya. Hubungan sirat-sirat pelopor dan jutawan dirasa saling menjengkoletkan esa serupa lain. Ketika pelopor tidak bisa bertanggung sambut tambah tanggungan demi berjalannya kesibukan dana, cerita jutawan berkuasa kepada memotong imbalan yang seharusnya diberikan menjelang tenaga kerja yang bersangkutan.

Pemotongan obat lelah, mengadakan suatu ketentuan yang dianggap menentang kepunyaan berpangkal pelopor sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disisi lain, perusahaan juga mesti mendidik agar usahanya mangkat bisa nyawa di renggangan masa pandemic Covid-19 ini. Mereka dituntut harus mengijabkan tanggungan terhadap keluarga berlebihan, di pihak juga harus mengijabkan tanggungan menjelang karet pelopor dan stakeholder. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 mengenai Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha bagian dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan, perusahaan yang rantus akhir ekonomi karena Copet-19 bisa mengalihkan kuantitas obat lelah maupun hukum remunerasi obat lelah berasaskan janji tambah pegawai. Namun, deformasi lebarnya obat lelah termuat mangkat mesti melihat dng cermat gatra dan strata imbalan bagian dalam perusahaan, yang keingkarannya disusun berasaskan bagian kantor di bagian dalam perusahaan.

Bagi PT Dewata Gassari Bali juga mengerjakan pemastian kesibukan dana akibatnya jasa otoritas di bumi masing- masing, pasal ini melantarkan satu arah atau secuil pegawai tidak menyelundup tugas, tambah memikirkan perkembangan dana cerita deformasi kuantitas maupun hukum remunerasi obat lelah dilakukan satu bahasa tambah janji sirat-sirat sebelah tadbir PT Dewata Gassari Bali tambah pegawai. Berkaitan tambah pasal lain seumpama alarm tugas juga terdapat deformasi berpangkal alarm tugas standar delapan alarm lampu busur tahun tambah vakansi esa tahun bagian dalam seminggu berangsur menjabat, staff auditorium berdenyut sementara 20 tahun dan staff operasional berdenyut secara silih-berganti tambah taksiran staff yang dikurangi sejumlah 50%. Namun begitu, bekas imbalan 10% yang tidak di bayarkan muka seratus tahun obat lelah termuat akan dibayarkan muka pokok perian 2021. Dengan tulang punggung bahwa situasi keuangan muka waktu itu setidaknya tutup menginjak membaik.

2. Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja di PT Dewata Gassari Bali

Melalui terusan tukar pikiran yang sangka dilaksanakan tambah seorang pegawai (pelopor) menyajikan bahwa, “tambah adanya Surat Edaran Pelindungan pelopor, meyakini beta cukup kepada memelihara dan mendidik kami, berpangkal pikiran Pemerintah akan pandemic Covid-19, rancangan kecergasan otoritas bagian dalam mengenyami Covid 19 tambah sasaran mendiamkan imbalan penjangkitan di wadah tugas dan mendidik perkembangan dana disetiap wadah tugas itu sendiri,”. Dilanjutkan, bahwa kondisi komitmen akan pengupahan, beliau mengekspresikan bahwa tutup cukup menjengkoletkan hisab kedua penggal sebelah ketakziman berpangkal sudut tuan dana dan pegawai di wadah tugas termuat. Oleh karena itu, Surat Edaran Perlindungan Pekerja sekiranya bermanfaat dan tutup cukup dan pelopor menilik terlindungi.

Selain itu, perlunya diadakan penelitian kembali yang bersemangat memerikasa bermanfaat atau tidaknya jasa yang berlangsung sirat-sirat Kementrian Kesehatan dan Kementrian Ketenagakerjaan tambah perusahaan yang mangkat bersitegang kepada beroperasi tambah masa pandemic yang belum mereda, agar bisa meminimalisir perlakuan yang menentang tertib oleh karakter jutawan tambah mangkat berlangsung dan menekan karet karyawannya kepada mangkat berdenyut. Tindakan ini bisa melantarkan kecemasan akan publikasi atau perpanjangan pandemic

Covid-19 yang timbul saat ini belum menyertakan rintik terang. Selain itu, kesibukan ini juga tidak setela tambah harap asistensi harkat tugas yang tertuang bagian dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Sampai waktu ini, hal yang kelahirannya yakni ikhtiar yang dilakukan otoritas bagian dalam menapak bakteri corona dirasa belum cukup ketakziman. Sama halnya tambah ikhtiar yang awalnya dilakukan dan disarankan oleh otoritas yaitu sosial distancing mengadakan keingkaran esa gerak-gerik penyanggahan dan resolusi luka bakteri Corona tambah meminta keluarga efektif kepada mengekang kunjungan ke wadah hingar-bangar dan interaksi lanjut tambah keluarga lain. Hal ini diupayakan seperti hukum yang sebisa bersua kepada memacul taksiran keluarga yang terinfeksi. Dengan adanya ikhtiar sosial distancing inilah, denyut yang biasanya dilakukan ditempat tugas, diharuskan mengucur ke balairung masing-masing. Upaya ini bukan semata-mata dijadikan seperti himbuan tetapi dijadikan seperti tanggungan hisab kebanyakan. Dalam kenyataannya, masih berlebihan keluarga yang meninggalkan pasal termuat. Sehingga, diperlukan ikhtiar yang tegas dan bermanfaat terhadap praktik penyelesaian taun Covid-19. Bukan saja mempertimbangkan akhir yang kelahirannya yang dialami oleh kebanyakan luas, tetapi memata-matai praktik melintas rimba bagaimana keefketifan undang-undang otoritas yang patut dilakukan kepada mensetarakan agar setiap keluarga mangkat menempuh dan menanggung acara yang satu bahasa dan makmur. Dalam suasana yang waktu ini kelahirannya, kesetimbangan sirat-sirat kepunyaan pelopor dan tanggungan yang harus dilakukan, tidak tersungkap bahwa negara dana maupun yang rantus akhir inilah menggapai kemalangan yang terhitung besar.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. *Simpulan*

Berdasarkan penerangan muka episode-episode sebelumnya, cerita bisa disimpulkan seperti bersama: (1). Sejak pokok Pandemi covid-19 terlihat dan berlebihan menakluki perkembangan dana ini, bab berpangkal perusahaan tidak serupa tambah situasi sebelum pandemic. Oleh karena itu, tadbir PT Dewata Gassari mengerjakan deformasi muka sejumlah jasa yang bergabung tambah pengupahan. Salah esa jasa berpangkal perusahaan ini adalah adanya penyederhanaan imbalan muka serata pelopor sejumlah 10 tiap-tiap pegawai. Kebijakan ini menginjak diberlakukan menginjak berpangkal rembulan Juni 2020 gantung tambah November 2020. Kebijakan lain adalah adanya deformasi muka alarm tugas. Jam tugas yang mulanya berproses sementara delapan alarm dan vakansi esa tahun bagian dalam tujuh tahun tugas menjabat, staff auditorium berdenyut sementara 20 tahun dan staff operasional berdenyut tambah shift tempuh penjabaran terhadap taksiran staff sejumlah secuil berpangkal taksiran standar. Meski demikian bekas imbalan 10% yang belum dilunasi muka periode obat lelah termuat akan diganti muka pokok serta-menyertai perian 2021. (2). Terkait tambah asistensi pengupahan tempuh asistensi hisab pelopor di wadah tugas, tuan dana semata-mata mengeloskan satu arah pekerjaanya, pasal termuat selain karena pemastian oleh otoritas juga karena jutawan memungut gerak-gerik penyanggahan imbalan penjangkitan luka COVID-19 di lingkungan tugas. Adapula pelopor di dapur auditorium yang siminta kepada berdenyut dirumah. Para jutawan juga semata-mata mengesahkan pasal termuat menjelang babak dapur auditorium sementara 15 tahun tugas dirumah dan 10 tahun berdenyut di auditorium. Pengusaha tutup menetapkan jasa yang mengangkat penyanggahan kondisi imbalan publikas bakteri Covid 19 tambah cara mengaktualkan dana berpangkal balairung dan merumahan karet pekerjaanya.

2. *Saran*

Peneliti menyarankan bebarapa hal: (1). Melihat sirkulasi dana yang kelahirannya di PT Dewata Gassari Bali sekiranya mesti kepada mengerjakan janji tugas tambah janji tertera dan tidak semata-mata lafal saja. Hal ini akan mengikhlaskan adanya teban kepunyaan dan tanggungan hisab karet pelopor, argumentasi suasana seumpama ini bisa melantarkan berlebihan kesangsian terhadap kekurangan denyut dan kesibukan semena-mena. Selain itu, sebelah otoritas juga sangka menetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha bagian dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. (2). Selain itu, mesti diadakan penilikan kembali yang bersemangat meneropong bermanfaat atau tidaknya jasa yang berlangsung oleh Kementerian Kesehatan dan Kementerian Ketenagakerjaan tambah perusahaan yang mangkat bersitegang kepada

berlangsung tambah bab taun yang belum mereda, pasal ini dilakukan agar bisa meminimalisir perlakuan yang menentang hukum oleh karakter jutawan tambah mangkat berlangsung dan menekan karet karyawannya kepada mangkat berdenyut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika.
- Anggra, I. M., Seputra, I. P. G., & Suryani, L. P. (2020). Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol.1(2).
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Kencana, Jakarta.
- Hanum, N. (2018). Pengaruh Pendapatan, Jumlah Tanggungan Keluarga Dan Pendidikan Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Nelayan Di Desa Seuneubok Rambong Aceh Timur. *JURNAL SAMUDRA EKONOMIKA*, Vol.2(1).
- Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Denpasar.
- Khakim, A. (2009). *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra, Bandung.
- Sari, A. A. A. P., Dewi, A. A. S. L., & Arthanaya, I. W. (2021). Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak. *Jurnal Analogi Hukum*, Vol.3(2).
- Soemitro, R. H. (1994). *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Yuningsih, A. (2018). Upah Minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. *Al-Intaj*, Vol.4(2).