

**PEMOTONGAN GAJI PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG
TERKENA DAMPAK PANDEMI COVID-19 (STUDI DI KOTA
MATARAM)**

JURNAL ILMIAH



OLEH

RISKY NANDAWATI

D1A017266

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PEMOTONGAN GAJI PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG
TERKENA DAMPAK PANDEMI COVID-19 (STUDI DI KOTA
MATARAM)**

JURNAL ILMIAH



OLEH

RISKY NANDAWATI

D1A017266

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Any Suryani Hamzah', is written over a horizontal line.

Dr. Any Suryani Hamzah, S.H., MH.

NIP. 1964070 619900 1 200 1

**PEMOTONGAN GAJI PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG
TERKENA DAMPAK PANDEMI COVID-19
(STUDI DI KOTA MATARAM)**

**RISKY NANDAWATI
(D1A017266)**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan pemotongan upah/gaji pekerja oleh perusahaan yang terdampak pandemi *covid-19* dan akibat hukum dari pemotongan upah/gaji oleh perusahaan yang terdampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris. Selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah pemotongan upah/gaji karena perusahaan terdampak pandemi *covid-19* diterapkan di Kota Mataram dengan pemotongan tidak lebih dari 50 persen tetapi terdapat salah satu perusahaan yang menerima upah menjadi lebih rendah dari upah minimum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa perselisihan hak.

Kata Kunci : Pemotongan gaji, upah, pekerja, pandemi, covid-19

**The Cutting Salary of Workers by the Companies Affected by the Covid-19
Pandemic**

**(Study in Mataram City)
Abstract**

This research has the purpose to find out the regulation of Cutting Salary of Workers by the Companies who Affected by the Covid-19 Pandemic and the legal consequence the cutting salary of Workers by the Companies that Affected by the Covid-19 Pandemic in Mataram City. This research is a normative-empirical legal research method. Furthermore, the data on this research uses primary data and secondary data. The result of this study showed that The Cutting Salary of Workers by the Companies that Affected by the Covid-19 Pandemic implemented in Mataram not more than 50 percent, but there are also few companies giving their workers under a minimum wage and may lead to legal consequences in the form of rights disputes.

Keyword: Cutting Salary, Wages, Workers, Pandemic, Covid-19

I. PENDAHULUAN

Pada bulan Desember tahun 2019, dunia dikejutkan oleh penyakit menular berbahaya yang dapat berakibat mematikan penderitanya, yakni *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Penyakit ini awal mulanya ditemukan di Wuhan, China dan kemudian seiring berjalannya waktu menyebar ke seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia pada bulan Maret 2020. *World Health Organization (WHO)* pada tanggal 11 Maret 2020 telah menyatakan bahwa *corona virus disease 2019* sebagai pandemi. Pandemi memiliki arti berupa wabah penyakit yang berjangkit serempak meliputi daerah geografi yang luas. Dengan semakin bertambahnya jumlah pasien akibat dari *covid-19* ini, membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan guna untuk pencegahan penyebaran wabah *covid-19* ini. Dengan adanya kebijakan pemerintah yang menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), *physical distancing*, dan WFH (*work from home*) dalam usaha menangani pandemi *covid-19* dapat memberi dampak atau pengaruh yang besar pada bidang ketenagakerjaan. Misalnya dengan adanya kebijakan WFH (*work from home*), beberapa perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan atau barang memiliki keharusan untuk para pekerjanya memproduksi secara langsung dan tidak bisa dikerjakan secara jarak jauh.

Hal ini dapat menyebabkan timbulnya permasalahan yang dapat berakibat para pekerja mengalami kehilangan pekerjaan. Selain itu, beberapa perusahaan juga membuat kesepakatan dengan pekerjanya untuk menangani pandemi *covid-19* ini. Bahkan perusahaan juga memberi keputusan yang berpengaruh pada pekerja seperti

pemutusan hubungan kerja (PHK), merumahkan pekerja, dan pemotongan upah atau gaji pekerja yang berdampak pada kesejahteraan pekerja.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa :

“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.”

Berbicara mengenai gaji/upah pada pekerja memang persoalan yang sangat mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Karenanya, upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan/atau unjuk rasa oleh pekerja/buruh.¹ Terlebih lagi dalam situasi dan kondisi pandemi *covid-19*, perusahaan memutuskan untuk memangkas gaji para pekerjanya dikarenakan alasan menurunnya pendapatan perusahaan. Apabila dilihat Dalam Pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengatur adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh perusahaan, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) untuk: a. Denda; b. Ganti rugi; dan/atau c. Uang muka upah.

Terlebih lagi mulai tanggal 17 Maret 2020 telah ditetapkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan *Covid-19*. Surat edaran tersebut berguna

¹Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 1

untuk menekankan pencegahan, penyebaran, dan penanganan kasus terkait *covid-19* di lingkungan kerja dan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait *covid-19*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Bagaimanakah pengaturan pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemic *covid-19* di Kota Mataram? 2. Bagaimanakah akibat hukum dari pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram? Adapun tujuan yang diharapkan diantaranya adalah 1. Untuk mengetahui pengaturan pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram. 2. Untuk mengetahui akibat hukum pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram. Manfaatnya yaitu: a. Manfaat Akademis, b. Manfaat Teoritis, c. Manfaat Praktis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini ialah digunakan pendekatan: 1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) 3. Pendekatan Sosiologis (*Sociologis Approach*). Jenis bahan hukum penelitian ini diperoleh dari a.) Bahan hukum primer b.) Bahan hukum sekunder c.) Bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode analisis kualitatif.

II. PEMBAHASAN

Pengaturan Pemotongan Gaji Pekerja Oleh Perusahaan Yang Terkena Dampak Pandemi *Covid-19* Di Kota Mataram

Berikut merupakan beberapa perusahaan yang penulis temukan menerapkan pemotongan gaji pekerja dikarenakan terdampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram yaitu:

1. J.Co Lombok Epicentrum Mall

J.Co Donuts & Coffee merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman, khususnya donat, kopi, dan yogurt beku. Keberhasilan J.Co Donuts & Coffee tersebut juga tidak lepas jauh dari visi misi perusahaan yang jelas. Visi dan misi J.Co Donuts & Coffee adalah menjadikan donat sebagai gaya hidup di Indonesia. J.Co Lombok Epicentrum Mall ini berlokasi di Jalan Sriwijaya Nomor 333 Kecamatan Punia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Di J.Co Lombok Epicentrum Mall menerapkan pemotongan gaji pekerja dikarenakan pandemi *covid-19* yang pada awalnya para pekerja memperoleh gaji dengan nominal Rp 2.200.000 menjadi Rp 1.600.000.

2. CV. Rima Jaya

CV. Rima Jaya merupakan perusahaan kontraktor dalam bentuk CV (Commanditaire Vebbootschap) yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi. Perusahaan ini merupakan kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek sampai ke ranah nasional. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015. Semenjak adanya pandemi *covid-19*, CV. Rima Jaya menerapkan

pemotongan gaji pekerjanya yang pada awalnya sejumlah Rp 2.450.000 menjadi Rp 2.250.000.

Dr. Payaman Simanjuntak mengemukakan bahwa tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas dari istilah pekerja/buruh. Tenaga kerja memiliki pengertian yang mencakup pekerja/buruh yang sedang terikan dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.² Sedangkan menurut Imam Soepomo, upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³

Berkaitan dengan kebijakan perlindungan pengupahan Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pada Pasal tersebut menegaskan lagi mengenai kebijakan pengupahan sebagai berikut:⁴ a. Upah minimum, b. Struktur dan skala upah, c. Upah kerja lembur, d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, e. Bentuk dan cara pembayaran upah, f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, hlm. 12

³ Arista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Vol. 5 No. 1, Juni 2014, hlm. 14 melalui <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448> (diakses pada tanggal 30 Maret 2021 pukul 13.00)

⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Cet ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta Timur, 2019, hlm.78

Pada dasarnya tidak ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara spesifik mengenai pemotongan gaji pekerja dengan alasan perusahaan terkena dampak dari bencana non alam pandemi *covid-19*. Secara umum apabila perusahaan ingin melakukan pemotongan gaji terhadap para pekerjanya, perlu didasari oleh ketentuan dalam Pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tersebut telah disebutkan bahwa pemotongan upah terhadap pekerja dapat diperbolehkan apabila terkandung faktor-faktor pendukung seperti denda, ganti rugi, dan uang muka. Denda dan ganti rugi yang dimaksud bisa terjadi apabila pekerja lalai terhadap tugas pekerjaannya seperti contohnya menghilangkan barang, merusakkan barang, tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja yang berlaku di perusahaan, dan lain sebagainya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tidak mengatur mengenai pemotongan gaji pekerja saat perusahaan terdampak bencana non alam yakni pandemi virus yang bersifat darurat, melainkan hanya mengatur pemotongan gaji/upah pekerja apabila pekerja tersebut lalai terhadap tugasnya. Tetapi pada akhirnya guna melindungi pekerja dalam hal pengupahan di masa pandemi *covid-19*, pada tanggal 17 Maret 2020 Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19*.

Akibat Hukum Pemotongan Gaji Pekerja Oleh Perusahaan Yang Terkena Dampak Pandemi Covid-19 di Kota Mataram

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan mengenai pemotongan gaji terhadap pekerja hanya boleh diterapkan apabila pekerja itu sendiri melakukan kelalaian dalam bekerja atas dasar kesalahannya sendiri yang mana harus sesuai juga dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku. Yang artinya dalam pembayaran gaji tetap didasarkan pada pembayaran gaji yang besarnya minimal sama atau lebih dari upah minimum yang telah ditetapkan. Perlu digaris bawahi juga pada Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa denda hanya dapat dikenakan apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini dengan tujuan agar perusahaan menetapkan denda kepada pekerjanya dengan tidak sewenang-wenang.

Terkait perlindungan pekerja mengenai pengupahan saat masa pandemi *covid-19*, pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor M3/HK/04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang dinyatakan positif virus *covid-19* dan dapat dinyatakan melalui surat keterangan dari dokter sehingga tidak dapat hadir saat bekerja harus tetap dibayarkan upahnya secara penuh. Kemudian dalam surat edaran tersebut juga dijelaskan bagi pelaku usaha yang menjalankan bisnisnya selama pandemi ini untuk membatasi kegiatan usaha demi kenyamanan pekerja, oleh karena itu mengenai gaji yang diberikan kepada pekerja harus melalui penyesuaian dan didasari atas kesepakatan bersama.

Dan apabila pemotongan gaji tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak mengikutsertakan pekerja dalam membahas pemotongan gaji tersebut dapat menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak terhadap pekerja. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Terlebih lagi apabila dengan nominal yang diperoleh dari pemotongan gaji terhadap pekerja tersebut terbilang lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan yang mana hal tersebut tentu merupakan suatu pelanggaran, pengusaha telah melanggar ketentuan dalam Pasal 88E Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai larangan pembayaran gaji di bawah upah minimum.

Kemudian hasil wawancara yang penulis peroleh dari responden dan informan J.Co Lombok Epicentrum Mall bahwa J.Co Lombok Epicentrum Mall menerapkan pemotongan gaji kepada pekerjanya apabila pekerja memperoleh minus ID variasi dalam penjualan dan adanya pemakaian barang yang tidak sesuai dengan penjualan barang. Pemotongan gaji juga diberlakukan setelah adanya pandemi *covid-19* yakni dikarenakan pendapatan menurun. Penjualan donat J.Co Lombok Epicentrum Mall bisa mencapai 3000-4000 biji donat saat sebelum adanya pandemi *covid-19* dan menjadi kurang lebih 2000 donat saat pandemi *covid-19*.⁵

Perihal gaji yang diperoleh pekerja setelah adanya pandemi *covid-19* ini tentu tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh saat sebelum adanya pandemi. Sebelum adanya pandemi, pekerja J.Co Lombok Epicentrum Mall menerima gaji sebesar Rp 2.200.000 termasuk uang makan dan penambahan uang transportasi dan setelah adanya pandemi menjadi Rp 1.600.000 sudah termasuk uang makan dan transportasi dengan catatan pekerja diwajibkan masuk di atas 20 hari jam kerja dan

⁵ Bapak Wahyu, Wawancara dengan Pekerja Staff J.Co Lombok Epicentrum Mall pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 17.15

untuk sementara waktu pengambilan cuti ditiadakan. Pemotongan gaji tersebut diterapkan mulai bulan Maret 2020 hingga waktu yang belum dapat ditentukan.⁶

Kemudian dengan adanya pandemi *covid-19* ini juga berdampak pada para pekerja CV. Rima Jaya. Pimpinan menerapkan adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan pemotongan gaji terhadap pekerja. Terhitung sebanyak 2 (dua) orang telah diberhentikan dari pekerjaannya di CV. Rima Jaya, adanya pengurangan jumlah pekerja ini dilihat dari posisi jabatan yang dirasa berlebih sehingga dapat dirangkap oleh posisi yang lainnya. Kemudian adanya pemotongan gaji yang pada awalnya ditetapkan sejumlah Rp 2.450.000 menjadi Rp 2.250.000 setelah adanya pandemi yakni sejak bulan Maret 2020. Pemotongan gaji tersebut dilakukan secara lisan oleh pimpinan kepada pekerja, seluruh pekerja dikumpulkan menjadi satu ruangan yang kemudian dimusyawarahkan mengenai solusi yang harus dilakukan di tengah kesulitan perusahaan di masa pandemi *covid-19* dan antara pimpinan dengan pekerja sepakat atas pemotongan gaji tersebut.⁷

Hasil penelitian yang penulis lakukan di dua perusahaan terdampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram tidak ada akibat hukum yang ditimbulkan seperti perselisihan hak yang dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial dikarenakan pemotongan gaji pekerja tersebut didasarkan oleh kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja.

⁶ Bapak Syamsul, Wawancara dengan Manajer Area J.Co Lombok Epicentrum Mall pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 18.30

⁷ Bapak Haris, Wawancara dengan Manajer Operasional CV. Rima Jaya pada tanggal 15 Juni 2021 pukul 16.30

III. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh:

1. Pengaturan pemotongan gaji terhadap pekerja dianggap sah apabila sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan pada Pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Tidak ada peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai pengaturan pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi *covid-19*, kemudian dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan dan kelangsungan usaha di masa pandemi *covid-19* diterbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan *Covid-19*. 2. Akibat hukum dari pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terdampak pandemi *covid-19* adalah dapat menimbulkan perselisihan hak antara pekerja dan perusahaan apabila perusahaan tersebut melakukan pemotongan gaji secara sepihak tanpa persetujuan dari pekerja. Oleh karena itu beberapa perusahaan yang terdampak pandemi *covid-19* di Kota Mataram tidak mengalami akibat hukum dari pemotongan gaji tersebut karena tidak adanya perselisihan hak antara pekerja dan perusahaan.

SARAN

Dalam pelaksanaan pemotongan gaji terhadap pekerja, harus berdasar pada ketentuan hukum yang berlaku dan tidak semena-mena mengingat hak dari pekerja juga harus diperhatikan dan diharapkan adanya aturan hukum yang lebih spesifik dan detail terhadap para pekerja mengenai hak yang diperoleh khususnya upah/gaji

di masa pandemi *covid-19*. Terlebih di suasana pandemi *covid-19* ini dimana banyak perusahaan yang mengalami dampaknya seperti penurunan pendapatan hingga kerugian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 1

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, hlm. 12

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Cet ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta Timur, 2019, hlm.78

Jurnal

Arista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Vol. 5 No. 1, Juni 2014, hlm. 14 melalui <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448> (diakses pada tanggal 30 Maret 2021 pukul 13.00)

Wawancara

Bapak Wahyu, Wawancara dengan Pekerja Staff di J.Co Lombok Epicentrum Mall, pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 17.15

Bapak Syamsul, Wawancara dengan Manajer Area J.Co Lombok Epicentrum Mall pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 18.30

Bapak Haris, Wawancara dengan Manajer Operasioanl CV. Rima Jaya pada tanggal 15 Juni 2021 pukul 16.30

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan

Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.