

**KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN)  
TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

**TESIS**



**Oleh:**

**INDRA SYAHLAN**

N.I.M : 20302100049  
Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN)  
TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum

Oleh:

**INDRA SYAHLAN**

N.I.M : 20302100049

Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN)  
TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**


TESIS

Oleh :

**INDRA SYAHLAN**


N.I.M : 20302100049  
Konsentrasi : Hukum Pidana

Disetujui Oleh  
Pembimbing  
Tanggal, Tanggal

  
**Dr. Hj. Arvani Witasari, S.H. M.Hum.**  
NIDN : 06-1510-6602

Mengetahui  
Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum



  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1710-6301

**KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN)  
TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

**TESIS**

Oleh:

**INDRA SYAHLAN**

N.I.M : 20302100049

Konsentrasi : Hukum Pidana


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal **13 Februari 2023**


Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji


Ketua,

  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1710-6301

Anggota I

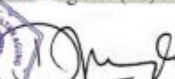
  
**Dr. Hj. Aryan Witasari, S.H. M.Hum.**  
NIDN : 06-1510-6602

Anggota II

  
**Prof. Dr. Eko Soponyono, S.H., M.H.**  
NIDK : 00-0808-5008

Mengetahui,

Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum

  
**Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1710-6301

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INDRA SYAHLAN


NIM : 20302100049

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

### **KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN) TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 11 Maret 2023  
Yang menyatakan,

  
(INDRA SYAHLAN)



## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INDRA SYAHLAN

NIM : 20302100049

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\*~~ dengan judul :

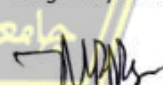
### KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN) TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Maret 2023

Yang menyatakan,



(INDRA SYAHLAN)

\*Coret yang tidak perlu



## ABSTRAK

UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan-pengaturan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan menganalisis sudah atau belumnya pengaturan kesejahteraan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis, jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang didukung dengan data primer. Metode pengumpulan data studi kepustakaan dan metode analisis data adalah analisis kualitatif. Teori yang digunakan adalah teori kepastian hukum, teori pembuktian, teori kemaslahatan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaturan-pengaturan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilihat dari pengaturan mengenai sistem pengupahan, pengaturan perjanjian kerja, pengaturan tentang, jaminan kehilangan pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, masih banyak pengaturan yang melemahkan tenaga kerja, sehingga hak-hak tenaga kerja menjadi terabaikan.

Pengaturan kesejahteraan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Masih banyak celah dalam UU Cipta Kerja yang nanti akan dimanfaatkan oleh pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak, sedangkan pengaturan mengenai JKP belum sepenuhnya dapat diimplementasikan karena masih banyak tenaga kerja yang belum terserap lapangan kerja.

***Kata kunci: UU Cipta Kerja, Perlindungan Hukum, Kesejahteraan Tenaga Kerja***

## **ABSTRACT**

*The Employment Cluster Job Creation Law still harbors a number of normative problems, namely that it has not provided guarantees of legal certainty for guaranteeing workers' rights, such as setting proper wages and eligibility for severance pay. This study aims to find out and analyze the arrangements for labor welfare arrangements based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and to analyze whether or not labor welfare arrangements have been regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in providing legal protection for workers .*

*This study uses a normative juridical approach, the research specifications are analytical descriptive, the type of data used is secondary data supported by primary data. The library study data collection method and data analysis method is qualitative analysis. The theory used is the theory of legal certainty, theory of proof, theory of benefit.*

*Based on the results of the research, it can be concluded that the arrangements for workers' welfare arrangements based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation can be seen from the regulations regarding the wage system, arrangements for work agreements, regulations regarding guarantees for job loss and termination of employment. In this case, there are still many regulations that weaken the workforce, so that labor rights are neglected. Labor welfare arrangements in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation have not fully provided legal protection for workers. there are still many loopholes in the Job Creation Law which employers will later exploit to carry out layoffs unilaterally, while regulations regarding JKP cannot be fully implemented because there are still many workers who have not been absorbed by jobs.*

**Keywords: Job Creation Law, Legal Protection, Worker Welfare**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “**Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja**” yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar derajat S2 Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan, bantuan, nasihat dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt, M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Arpangi, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H., selaku Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H, M.H., selaku Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H, M.H, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dalam pembuatan tesis ini.
8. Segenap Guru Besar dan Dosen Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berkenan membimbing penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
9. Seluruh staf dan karyawan Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
10. Istriku tercinta, Sarmijem, yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
11. Indzhar Gema Sabda, Intan Shabry Alqima dan Saif Wijdan Zufar (Saib), anak-anakku tercinta yang telah memberikan inspirasi dalam penulisan tesis ini.
12. Organisasi serikat pekerja, PUK SPEE FSPMI PT TDK ELECTRONICS INDONESIA dan segenap aktifis FSPMI.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga terselesaikanya tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan bantuan yang telah diberikan pada penulis. Akhirnya dengan rasa syukur yang berlimpah kehadiran Allah SWT dengan segala karunia-Nya, mudah-mudahan tesis yang masih banyak kekurangannya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua khususnya bagi para pembaca.

Semarang, 11 Maret 2023

Penulis



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO:*

*Segala sesuatu yang baik untukmu tidak akan Allah izinkan pergi, kecuali akan diganti dengan yang lebih baik lagi*

(Ali Bin Abi Thalib)



*Kupersembahkan Tesis ini buat:*

- 1. Ibunda tercinta (Hj. M. Hutagalung) dan Ayah tercinta (Alm. H. K. Ritonga)*
- 2. Istri tercinta (Sarmijem)*
- 3. Anak-anakku tercinta (Indzhar Gema Sabda, Intan Shabry Aqlima dan Saif Wijdan Zufar (Saib))*
- 4. Keluarga besarku tercinta*
- 5. Almamater*
- 6. PUK TDK*
- 7. FSPMI*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN KEBENARAN DATA.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kerangka Konseptual .....	7
1. Kajian Yuridis .....	7
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ( <i>Omnibus Law</i> klaster ketenagakerjaan) .....	7
3. Degradasi.....	8
4. Upah Layak .....	9
F. Kerangka Teori.....	9
G. Metode Penelitian.....	16
1. Metode Pendekatan .....	16
2. Spesifikasi Penelitian .....	17
3. Jenis dan Sumber Data .....	17
4. Metode Pengumpulan Data .....	18
5. Metode Analisis Data .....	18
H. SISTEMATIKA PENULISAN .....	19

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA .....	21
A.	Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	21
1.	Pengertian Hukum Ketenagakerjaan .....	21
2.	Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	24
B.	Tinjauan tentang Tenaga Kerja .....	27
1.	Pengertian Tenaga Kerja .....	27
2.	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	32
C.	Tinjauan tentang Pengusaha .....	35
1.	Pengertian Pengusaha.....	35
2.	Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	37
D.	Tinjauan tentang Hubungan Kerja.....	42
E.	Tinjauan Ketenakerjaan menurut Islam.....	47
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A.	Pengaturan Kesejahteraan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	51
B.	Sudah Belumnya Pengaturan Mengenai Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja .....	98
BAB IV	PENUTUP .....	108
A.	Simpulan.....	108
B.	Saran.....	108
	DAFTAR PUSTAKA .....	111



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hukum ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam memberikan jaminan terhadap warga negara agar mendapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana amanat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>1</sup> Selain itu pada Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 juga disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal-pasal di atas berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warganya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.<sup>2</sup>

Untuk menjamin kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak

---

<sup>1</sup> Anjas Pratama Mokoginta, Tommy F. Sumakul dan Stevan Obadja Voges, Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, *Jurnal Lexcrimen*, <https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 5 Februari 2023

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, h. 1.

dan kewajiban masing-masing pihak, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Undang-undang tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum atas jaminan hak-hak tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, tujuan ketenagakerjaan adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja/buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak.<sup>3</sup> Meski UU Ketenagakerjaan telah disahkan, namun permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi masalah pelik di Indonesia. Peneliti INDEF Enny Sri Hartati mengatakan Indonesia belum bisa menyelesaikan permasalahan buruh padahal sudah merdeka 70 tahun. Hal ini sangat ironi, sebab secara konstitusional Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 telah menjamin

---

<sup>3</sup> Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12 No. 4 Desember 2017, h.834.

hak masyarakat atas pekerjaan.<sup>4</sup>

Permasalahan ketenagakerjaan seperti kenaikan upah tahunan, pembayaran upah, pengangkatan karyawan tetap yang kontraknya tidak sesuai ketentuan terhadap pekerja adalah beberapa masalah yang paling sering mengemuka di tingkat mediasi dinas tenaga kerja dan pengawas ketenagakerjaan hingga pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus ketenagakerjaan.

Pada 2 November 2020 pemerintah mengesahkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*). Dalam pengertian umum, *Omnibus Law* dapat diartikan sebagai Undang-Undang yang dibuat untuk menyasar suatu isu besar yang mungkin mencabut atau mengubah beberapa Undang-Undang sekaligus sehingga menjadi lebih sederhana.<sup>5</sup> *Omnibus law* merupakan teknik/metode perumusan norma peraturan perundang-undangan yang melalui satu peraturan perundang-undangan yang baru mengoreksi secara sekaligus banyak pasal dalam banyak undang-undang untuk mencapai kebijakan negara yang sangat penting.

*Omnibus Law* mengalami pengujian formil di MK dan berdasarkan putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 25 November 2021 dinyatakan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2

---

<sup>4</sup> Ashabul Kahpi, “Pengupahan :Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurisprudentie*, Volume 5 Nomor 2, Desember 2018, hlm. 68.

<sup>5</sup> Yuni Nurkuntari, 2020, *Omnibus Law Opportunities And Challenges In The Indonesian Legislation System, The 6th Proceeding International Conference And Call Paper Sultan Agung Islamic University*, Semarang : Unissula Press, 118

(dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”. MK memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 tahun sejak putusan MK diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen. Dengan demikian UU Cipta Kerja hanya berlaku selama 3 tahun, yaitu sejak diundangkan sampai dengan dua tahun setelah putusan MK diucapkan.<sup>6</sup>

UU Cipta Kerja merupakan produk aturan hukum atas inisiatif pemerintah dan DPR untuk melakukan deregulasi dan debirokratisasi aturan menggunakan metode *Omnibus Law* guna menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di dalam negeri. Narasi yang selama ini beredar adalah investor enggan untuk menanamkan modal ke Indonesia karena aturan yang tidak jelas dan sering berubah-ubah, tumpang tindih, birokrasi berbelit-belit hingga aturan ketenagakerjaan yang rigid. *Omnibus law* mempunyai ciri khas untuk menghapus dan mengubah beberapa peraturan menjadi satu peraturan yang dapat menjangkau seluruh ruang lingkup.<sup>7</sup>

Klaster ketenagakerjaan pada *Omnibus Law* Cipta Kerja paling banyak mendapat kritikan karena dinilai merugikan kaum pekerja atau buruh, pasca pengesahannya, UU Cipta Kerja mengundang begitu banyak polemik di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya demonstrasi di berbagai daerah di

---

<sup>6</sup> KemenkumHam, Yosanna : Pemerintah Patuhi Putusan MK tentang UU Cipta Kerja demi Kepastian Hukum, <https://bpsdm.kemenkumham.go.id>, diakses 12 Februari 2023.

<sup>7</sup> May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujjanti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol.2 No 3, November 2021, h.479

Indonesia. Demonstrasi ini terjadi karena ada beberapa poin dalam UU Cipta Kerja dinilai merugikan pihak buruh. Pihak buruh berpendapat hak-hak mereka dalam UU Ketenagakerjaan semakin berkurang dengan adanya UU Cipta Kerja.<sup>8</sup>

UU Cipta Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Begitu juga ketentuan tentang PHK, undang-undang hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh/pekerja secara sepihak. UU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini sangat merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul, **“Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster ketenagakerjaan) terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dibahas

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Karo dan Yana, A. F, 2020, Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia, *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 14(4), h. 724.

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apakah pengaturan mengenai kesejahteraan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan-pengaturan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sudah atau belumnya pengaturan kesejahteraan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah kepustakaan dan pengembangan ilmu hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya terkait kelayakan upah, kepastian kerja, serta perlindungan, pembelaan dan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Manfaat praktis



Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak pemerintah maupun pengusaha dalam pembuatan kebijakan terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

## E. Kerangka Konseptual

### 1. Kajian Yuridis

Kajian adalah hasil dari mengkaji sesuatu. Kajian berasal dari kata kaji yang berarti penyelidikan tentang sesuatu. Apabila seseorang mengkaji sesuatu berarti seseorang tersebut belajar/mempelajari/memeriksa/ menyelidiki akan suatu hal yang akan menghasilkan suatu kajian. Proses yang dilakukan saat mengkaji sesuatu adalah disebut sebagai pengkajian.<sup>10</sup>

Yuridis berdasarkan kamus hukum berarti menurut hukum atau secara hukum.<sup>11</sup> Yuridis menurut kamus hukum *online* adalah segala hal yang memiliki sifat hukum.<sup>12</sup> Berdasarkan pengertian di atas kajian yuridis dapat disimpulkan menjadi penyelidikan tentang sesuatu secara hukum.

### 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law* klaster ketenagakerjaan)

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan

---

<sup>10</sup> Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Gitamedia Press, h. 382

<sup>11</sup> Suharso dan Ana Retnoningsih, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang : Widya Karya, hlm.644

<sup>12</sup> Kamus Hukum Online, Arti Yuridis, <https://kamushukum.web.id>, diakses 25 Januari 2023.

diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, undang-undang tersebut juga disebut sebagai *omnibus law*<sup>13</sup> Dengan teknik *Omnibus Law*, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 pasal bisa direvisi sekaligus hanya dengan satu UU Cipta Kerja yang mengatur multisektor.<sup>14</sup>

Kamus Besar Bahasa Indonesia memaknai kluster sebagai beberapa benda atau hal yang berkelompok menjadi satu; gugus. Dalam bahasa yang sederhana, Peter Salim dalam *The Comtemporary English-Indonesia Dictionary* memaknai *cluster* sebagai “setandan” atau “sekelompok”.<sup>15</sup>

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa.<sup>16</sup> Dengan demikian yang dimaksud di sini adalah UU Cipta kerja yang khusus membahas mengenai ketenagakerjaan.

### 3. Degradasi

Degradasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online* diartikan sebagai kemunduran, kemerosotan, penurunan, dan sebagainya (tentang mutu,

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Cipta Kerja, <https://id.wikipedia.org>, diakses 25 Januari 2023

<sup>14</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, <https://dikti.kemdikbud.go.id>, diakses 25 Januari 2023.

<sup>15</sup> Nur Aji, Kluster atau Klaster, <https://www.kompas.id>, diakses 25 Januari 2023

<sup>16</sup> Ketenagakerjaan : Pengertian, Masalah, Peraturan Ketenagakerjaan, <https://www.dslalawfirm.com>, diakses 25 Januari 2023

moral, pangkat, dan sebagainya).<sup>17</sup>

#### 4. Upah Layak

Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah layak dapat di maknai sebagai imbalan yang adil atas suatu pekerjaan atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara layak.<sup>18</sup>

### F. Kerangka Teori

#### 1. Teori Keadilan

Keadilan adalah suatu tuntutan sikap dan sifat yang seimbang antara hak dan kewajiban. Salah satu asas dalam hukum yang mencerminkan keadilan yaitu asas *equality before the law* yaitu asas yang menyatakan bahwa semua orang sama kedudukannya dalam hukum. Definisi keadilan dapat dipahami sebagai suatu nilai (*value*) yang digunakan untuk menciptakan hubungan yang seimbang antar manusia dengan memberikan apa yang menjadi hak seseorang dengan prosedur dan bila terdapat pelanggaran terkait keadilan maka seseorang perlu diberikan hukuman.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> <https://kbbi.web.id/degradasi>, diakses 25 Januari 2023.

<sup>18</sup> Upah Layak untuk Pekerjaan Layak, <https://www.ksbsi.org>, diakses 25 Januari 2023.

<sup>19</sup> Aryani Witasari, 2020, *Materi Kuliah Teori-Teori Hukum*, Semarang, Magister Ilmu Hukum Unissula

Menurut Aristoteles (filosof Yunani) dalam teorinya menyatakan bahwa ukuran keadilan adalah:<sup>20</sup>

- a. Seseorang tidak melanggar hukum yang berlaku, sehingga keadilan berarti sesuai hukum atau (*lawfull*), yaitu hukum tidak boleh dilanggar dan aturan hukum harus diikuti.
- b. Seseorang tidak boleh mengambil lebih dari haknya, sehingga keadilan berarti persamaan hak (*equal*).

Aristoteles membagi keadilan kedalam dua golongan yaitu:<sup>21</sup>

- a. Keadilan distributif, yakni keseimbangan antara apa yang didapati (*he gets*) oleh seseorang dengan apa yang patut didapatkan (*he deserves*). Hak diberikan sesuai dengan proporsinya, Contoh: mahasiswa berprestasi patut mendapatkan penghargaan beasiswa.
- b. Keadilan komutatif, yaitu merupakan suatu bentuk perlakuan terhadap seseorang dengan tanpa melihat jasa-jasa yang telah diberikan atau diperbuat. Contoh: seseorang yang telah melakukan suatu bentuk tindak kesalahan atau pelanggaran dengan tanpa memandang kedudukan, jasa-jasanya, ia juga harus tetap dihukum sesuai dengan kesalahan ataupun pelanggaran yang telah dibuat olehnya.

Aristoteles membedakan keadilan kedalam dua kategori, yakni keadilan distributif dan keadilan korektif.<sup>22</sup> Keadilan distributif berlaku dalam ranah hukum publik, sedangkan keadilan korektif berlaku dalam

---

<sup>20</sup> Munir Fuady, 2010, *Dinamika Teori Hukum*, Bogor : Ghalia Indonesia, h. 93

<sup>21</sup> *Ibid.*, h.109

<sup>22</sup> Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung : Nuansa dan Nusamedia, h. 239

wilayah hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif mengacu kepada pembagian barang dan jasa kepada setiap orang sesuai dengan kedudukannya dalam masyarakat, dan perlakuan yang sama terhadap kesederajatan di hadapan hukum (*equality before the law*). Keadilan korektif merupakan ukuran teknis dari prinsip-prinsip yang mengatur penerapan hukum.

Teori keadilan menurut John Rawls adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Memaksimalkan kemerdekaan, pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri,
- b. Kesetaraan bagi semua orang, baik kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam (*social goods*). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat dizinkan bila ada kemungkinan keuntungan yang lebih besar.
- c. Kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, dan penghapusan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelahiran dan kekayaan.

John Rawls melahirkan 3 (tiga) prinsip keadilan, yang sering dijadikan rujukan oleh beberapa ahli yakni prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*); prinsip perbedaan (*differences principle*); prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*). Prinsip kebebasan yang sama diartikan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan-kebebasan dasar yang paling luas dan kompatibel dengan kebebasan-kebebasan sejenis bagi orang lain, seperti misalnya

---

<sup>23</sup> Aryani Witasari, Op.Cit.

kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*), kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), serta kebebasan beragama (*freedom of religion*).

Prinsip perbedaan (*differences principle*), ketidaksamaan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa, sehingga diperoleh manfaat sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan. Prinsip perbedaan berangkat dari prinsip ketidaksamaan yang dapat dibenarkan melalui kebijaksanaan terkontrol sepanjang menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah.<sup>24</sup>

Prinsip persamaan kesempatan ketidaksamaan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa, sehingga jabatan-jabatan dan posisi-posisi harus dibuka bagi semua orang dalam keadaan dimana adanya persamaan kesempatan yang adil. Prinsip tersebut tidak hanya memerlukan adanya prinsip kualitas kemampuan semata, namun juga adanya dasar kemauan dan kebutuhan dari kualitas tersebut. Sehingga dengan kata lain, ketidaksamaan kesempatan akibat adanya perbedaan kualitas kemampuan, kemauan, dan kebutuhan dapat dipandang sebagai suatu nilai yang adil berdasarkan perseptif Rawls. Prinsip kedua berpijak dari hadirnya kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi yang kemudian dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat diperkenankan jika memberikan manfaat bagi

---

<sup>24</sup> Pan Mochamad Faiz, Teori Keadilan John Rawls, <https://panmohamadfaiz.com>, diakses 22 Januari 2025.



setiap orang, khususnya terhadap kelompok masyarakat yang kurang beruntung (*the least advantage*).<sup>25</sup>

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, Rawls meneguhkan adanya aturan prioritas ketika antara prinsip satu dengan lainnya saling berhadapan. Jika terdapat konflik di antara prinsip-prinsip tersebut, prinsip pertama haruslah ditempatkan di atas prinsip kedua, sedangkan prinsip kedua (b) harus diutamakan dari prinsip kedua (a). Dengan demikian, untuk mewujudkan masyarakat yang adil Rawls berusaha untuk memosisikan kebebasan akan hak-hak dasar sebagai nilai yang tertinggi dan kemudian harus diikuti dengan adanya jaminan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu. Pada akhirnya, Rawls juga menisbatkan bahwa adanya pembedaan tertentu juga dapat diterima sepanjang meningkatkan atau membawa manfaat terbesar bagi orang-orang yang paling tidak beruntung.

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum sebagai sarana perlindungan kepentingan manusia berbeda dengan norma yang lain, karena hukum berisi perintah atau larangan sehingga membagi hak dan kewajiban. Kansil mengemukakan bahwa dalam pergaulan masyarakat terdapat aneka macam hubungan diantara anggota masyarakat. Karena beraneka ragamnya hubungan itu, para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin

---

<sup>25</sup> Ibid.

keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan di dalam masyarakat. Aturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan rasa keadilan masyarakat. Dengan demikian hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan harus bersendikan pada keadilan, yaitu rasa keadilan masyarakat. Sejalan dengan pendapat Kansil, Said Sampara mengemukakan bahwa tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan menciptakan ketertiban di dalam masyarakat sehingga kepentingan manusia akan terlindungi.<sup>26</sup>

Perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah realisasi dari fungsi hukum dalam memberikan perlindungan.<sup>27</sup>

Awal mula munculnya teori perlindungan hukum menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara

---

<sup>26</sup> Silondae, Arus Akbar dan Wirawan B Ilyas, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, h.3.

<sup>27</sup> Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <https://www.hukumonline.com>, diakses 22 Januari 2022.

membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.<sup>28</sup>

Teori perlindungan hukum pada dasarnya merupakan teori yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Teori perlindungan hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan, subjek hukum yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan hukum kepada subjeknya. Unsur-unsur yang tercantum dalam perlindungan hukum meliputi:<sup>29</sup>

- a. adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan;
- b. subjek hukum; dan
- c. objek perlindungan hukum.

Perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Selanjutnya dikemukakan bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan pengayoman kepada masyarakat. Perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>30</sup>

Perlindungan menurut Philipus M. Hadjon adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari

---

<sup>28</sup> Aryani Witasari, Op.Cit.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, h.

kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>31</sup> Lebih lanjut, Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif.

Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.<sup>32</sup>

## G. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian normatif adalah yang meletakkan hukum sebagai bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran),<sup>33</sup> dalam

---

<sup>31</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu , h..25

<sup>32</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc>

<sup>33</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajara, h. 34.

hal ini mengenai pengaturan hak-hak tenaga kerja dalam UU nomor 11 Tahun 2020.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan *deskriptif analitis* yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis mengenai suatu fenomena yang terjadi di masyarakat.<sup>34</sup> Penelitian ini bermaksud menggambarkan pengaturan mengenai layanan upah, kepastian kerja, serta perlindungan, pembelaan dan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli hukum atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada. Bahan hukum data sekunder terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer

---

<sup>34</sup> M. Djunaidi Ghoni dan Fauzan Almansur, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta :ar-Ruzz Media, h. 25.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- 5) Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder diambil dari literatur, buku-buku dan makalah-makalah yang menyangkut masalah penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk atas bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, ensiklopedia dan sebagainya.

Pada penelitian ini juga dilakukan wawancara sebagai data penunjang. Adapun wawancara dilakukan dengan Yusia Marlin dan Sisyanto selaku Pimpinan Serikat Pekerja di PT. TDK ELECTRONICS INDONESIA yang berada di Batam.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dilakukan dengan mempelajari literatur, peraturan perundang-undangan dan lainnya yang ada relevansinya dengan permasalahan penelitian.

#### **5. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif



yaitu analisa yang sifatnya non statistik atau non matematis. Data kepustakaan akan dianalisis isinya dengan menggunakan asas-asas hukum, teori-teori hukum, pendapat para ahli dan peraturan perundang-undangan yang ada selanjutnya disusun dalam bentuk tesis.

## **H. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan tenaga kerja, tinjauan tentang hak-hak tenaga kerja yang meliputi pengupahan, kepastian kerja, dan tinjauan pekerja ditinjau dari hukum Islam.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menganalisis tentang pengaturan kelayakan upah, kepastian kerja, serta perlindungan, pembelaan dan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan sudah atau belumnya pengaturan kelayakan upah, kepastian kerja, serta perlindungan, pembelaan dan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

## BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai simpulan dan saran.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum dapat disebut sebagai ketentuan-ketentuan yang memiliki sifat memaksa dan bertujuan untuk membatasi kebebasan tingkah laku manusia dalam pergaulan hidup manusia atau dalam kelompok sosial.<sup>35</sup> Hukum memiliki ciri khas yang khusus sebagai norma, yaitu untuk melindungi, mengatur serta memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum secara adil demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam suatu Negara. Ketentuan-ketentuan tersebut kemudian dapat memberikan hukuman atau sanksi kepada seseorang atas kelalaian atau telah melakukan tindakan yang mengganggu keseimbangan kepentingan umum dan mengakibatkan kerugian baik bagi diri sendiri maupun bagi pihak lainnya didalam kalangan masyarakat. Ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku pada suatu saat, waktu dan tempat tertentu dan bukan ketentuan hukum pada masa lalu yang telah tidak diberlakukan lagi baik yang telah direncanakan sebelumnya atau telah diubah/revisi, ketentuan hukum tersebut disebut sebagai hukum positif sehingga suatu hukum terus berubah dan berkembang seiring dengan perkembangan

---

<sup>35</sup> Abdoel Djamali, 2003, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, h. 2

zaman manusia demi dapat menyesuaikan diri dengan tingkah laku manusia yang selalu berubah-ubah.

Munculnya Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia, berlatar belakang dari maraknya aksi perbudakan, kerja paksa atau rodi yang bertentangan dan melanggar Hak Asasi Manusia (untuk selanjutnya disebut sebagai “HAM”) karena telah melanggar, serta merampas hak kebebasan tiap individu yang dipaksa untuk bekerja demi tercapainya kesejahteraan seseorang. Arti dari kata Ketenagakerjaan berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau selanjutnya disebut sebagai “UURI Ketenagakerjaan”) yaitu: ”Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, serta sesudah masa kerja seseorang.” Hukum Ketenagakerjaan kemudian dapat disimpulkan sebagai seperangkat atau kumpulan peraturan-peraturan yang telah disusun secara sistematis untuk mengatur dan mengawasi hubungan yang bersifat memaksa dan mengikat kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja dengan pertimbangan tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.<sup>36</sup>

Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Hukum yang dianut dalam suatu negara, yang bertujuan dan pada utamanya berfungsi sebagai pengatur hubungan antara buruh dengan buruh serta antara penguasa atau pengusaha dengan buruh. Menurut Imam

---

<sup>36</sup> Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.uib.ac.id>, diakses 28 Februari 2023.

Soepomo, beliau berpendapat bahwa: “Hukum Perburuhan adalah himpunan atau kumpulan dari peraturan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan, yang berkenaan atas kejadian saat seseorang yang bekerja atau disebut sebagai pekerja melakukan pekerjaan kepada orang lain dan mendapatkan imbalan berupa upah.”<sup>37</sup>

Hukum Ketenagakerjaan menurut Mr. N.E.H. van Esveld merupakan suatu hukum atau peraturan yang memiliki kaitan atau bersangkutan dengan pekerjaan didalam lingkungan kerja baik yang berada didalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja. Sedangkan menurut Soetikno, merupakan peraturan-peraturan hukum secara keseluruhan yang mengatur hubungan kerja yang mengakibatkan atau menyebabkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan atau perintah orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.”<sup>38</sup>

Berdasarkan pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh para ahli hukum tersebut, maka hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.

Hukum perburuhan itu sendiri memiliki hakikat atau sebuah tujuan

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.untag-sby.ac.id>, diakses 28 Februari 2023

yang melampaui pasal-pasal tertulis yang ada. Sejak industrialisasi semakin meningkat di negara-negara Eropa Barat (hal ini sering dikenal dengan revolusi industri), kaum buruh yang “modal” utamanya adalah tenaga dapat dipisahkan dari kaum pemodal yang memiliki uang. Saat pemodal melakukan akumulasi kekayaan (menumpuk modalnya untuk memperluas bisnisnya), ketimpangan kuasa antara pemodal dengan buruh semakin menganga lebar.<sup>39</sup>

Di dalam situasi tersebut, seorang buruh sering kali hampir tidak memiliki kuasa saat ia harus berhadapan dengan pemilik modal. Hal ini mengakibatkan eksploitasi terhadap buruh dapat terjadi dengan mudah, seperti jam kerja yang tidak manusiawi, atau bekerja di bawah kondisi yang membahayakan keselamatan mereka, dan jika mereka menolaknya maka pemilik modal dengan mudah menggantinya dengan buruh lain (*easy-hiring, easy-firing*).

## 2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah segala sesuatu dimana dapat ditemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan. Sumber hukum perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni:<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia, <https://wageindicator-data-academy.org>, diakses 28 Februari 2023.

<sup>40</sup> Muhamad Azhar, 2015, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang : Undip, h.21-27 <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 23 Februari 2023.



**a. Sumber hukum yang tertulis**

Menurut Prof. Iman Soepomo sumber hukum yang tertulis ada 5 macam yakni:

**1) Undang-Undang**

Dipandang dari sudut kekuatan hukum, Undang-Undang merupakan sumber hukum yang tertinggi dan terpenting menurut hukum perburuhan, dibuat oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat, misalnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain Undang-undang ada juga Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu).

**2) Peraturan-Peraturan**

Peraturan merupakan pelaksanaan Undang-Undang yang dibuat oleh Presiden dan Menteri Tenaga Kerja. Peraturan ini dapat berwujud PP (Peraturan Pemerintah), Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Presiden.

**3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus:

**a)** Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.

**b)** Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

d) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat menjadi sumber hukum bagi pihak-pihak yang berselisih.

#### 4) Perjanjian

Perjanjian sebagai sumber hukum ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pihak (pekerja) dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis mengenai syarat-syarat kerja. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dapat menjadi sumber hukum perburuhan bila ada masalah perburuhan diantara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha.

#### 5) Traktat/Konvensi

Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh beberapa negara di dunia ini mengenai permasalahan perburuhan. Negara-negara tersebut menjadi anggota International Labour Organization (ILO).

**b. Sumber hukum yang tidak tertulis**

Sumber hukum yang tidak tertulis adalah kebiasaan. Kebiasaan tersebut tumbuh subur setelah Perang Dunia II dengan alasan karena:

- 1) Pembentukan Undang-Undang atau peraturan perburuhan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan permasalahan perburuhan yang harus diatur.
- 2) Peraturan dari zaman Hindia Belanda dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat di Indonesia.

**B. Tinjauan tentang Tenaga Kerja**

**1. Pengertian Tenaga Kerja**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan

keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Untuk meningkatkan pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan sudah ada sejak zaman dahulu kala. Pada saat ini masalah ketenagakerjaan di Indonesia meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.<sup>41</sup>

Laju pertumbuhan penduduk tidak sebanding dengan pembangunan dan kegiatan ekonomi, sehingga belum mampu menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi penduduk usia produktif. Terkait dengan stratifikasi struktur umur penduduk dikaitkan dengan ketenagakerjaan dibagi menjadi dua yaitu kelompok angkatan kerja (15 tahun s/d 65 tahun) dan bukan angkatan kerja. Dalam kelompok angkatan kerja, tidak semua berstatus pekerja melainkan terdapat kelompok penganggur. Sebagian yang berstatus bekerja pun tidak semua pendayagunaannya belum optimal sehingga tingkat penghasilan rendah.

---

<sup>41</sup> Aloysius Uwiyono, et al, 2012, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h. 31.

Permasalahan lainnya adalah penyebaran penduduk yang tidak merata, tingkat pendidikan yang masih rendah serta industry yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja pun sampai saat ini belum dapat berfungsi secara optimal.<sup>42</sup>

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang digunakan oleh suatu pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan, baik dalam suatu hubungan kerja ataupun diluar hubungan kerja untuk kegiatan pemenuhan kebutuhan masyarakat yang telah disepakati dengan hubungan timbal balik di dalamnya.<sup>43</sup> Hubungan timbal balik ini terkait dengan hak dan kewajiban pekerja terhadap badan usaha, maupun hak dan kewajiban perusahaan terhadap badan usaha. Perkembangan sistem tenaga kerja di Indonesia membuat para ahli dan perancang undang-undang terus membuat pengertian tenaga kerja sesuai dengan perkembangannya di masyarakat, antara lain:

- a. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia", tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, h. 32-33.

<sup>43</sup> *Ibid.*

rumah tangga.<sup>44</sup> Jadi menurut pendapatnya, perbedaan tenaga kerja dan yang bukan tenaga kerja ditentukan dari batasan umur. Batasan umur tiap negara berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi bidang ketenagakerjaan di negara masing-masing, namun untuk Indonesia itu sendiri batasan umur kerja minimum adalah 13 tahun sebagaimana tercantum dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun usia 13 tahun adalah usia anak, sehingga ada beberapa pengecualian untuk pekerja dengan umur tersebut sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

- c. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>45</sup> Pengertian tersebut lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan teanga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah teanga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa

---

<sup>44</sup> Sendjun H. Manullang, 1987, *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 3.

<sup>45</sup> Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Ghalia Indonesia, hlm.p12



baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh termasuk dalam pengertian tenaga kerja.<sup>46</sup>

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:<sup>47</sup>

- a. Golongan yang bersekolah, adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, adalah golongan yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan, terdiri dari:
  - 1) Penerima pendapatan, yaitu yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atau simpanan uang atau sewa atas milik.
  - 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja kecuali yang hidupnya tergantung dari orang lain sewaktu-waktu dapat

---

<sup>46</sup> FX Djumaldji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm.11.

<sup>47</sup> Sendjun H. Manullang, *Op.Cit.*, hlm. 5.

menawarkan jasanya untuk bekerja, sehingga sering disebut sebagai *potential labour force*.

## **2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Tenaga kerja sebagai suatu bagian dari pelaksanaan pembangunan nasional harus dijamin hak-haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya sehingga kesejahteraan seperti yang diamanatkan undang-undang dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Hak adalah sesuatu yang harus kita terima setelah kita menjalankan suatu kewajiban. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang perlu dilakukan sebelum menuntut hak. Seorang tenaga kerja mempunyai beberapa hak dan kewajiban baik sebelum menjadi tenaga kerja, setelah menjadi tenaga kerja bahkan setelah selesai menjadi tenaga kerja.

Berbicara mengenai hak tenaga kerja/pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi maupun bukan hak asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang - undangan yang sifatnya non asasi. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan hak konstitusional. Demikian juga hak-hak yang bukan asasi mengalami proses sesuai dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat yang

diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>48</sup>

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- d. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
- e. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Selain hak-hak tersebut di atas, tenaga kerja juga mempunyai

---

<sup>48</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, h. 16.

kewajiban-kewajiban. Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa suatu benda atau penghargaan yang harus dilakukan seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari tenaga kerja/pekerja menurut FX. Djumialdji adalah sebagai berikut:<sup>49</sup>

a. Melakukan pekerjaan

Kewajiban melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri, karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.

b. Menaati tata tertib perusahaan

Tata tertib merupakan disiplin dalam rangka pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian maka kewajiban pekerja adalah menaati peraturan perusahaan.

---

<sup>49</sup> FX Djumialdji, *Op.cit.*, h. 42-43.

c. Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik

Kewajiban ini merupakan timbali balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik, sehingga pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu pekerja wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

Kewajiban tenaga kerja juga diatur dalam Pasal 1603 - 1603d KUHPerduta, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dengan sebaik-baiknya.
- b. Pekerja harus melakukan pekerjaannya sendiri tanpa boleh digantikan oleh pihak ketiga, kecuali atas seizin majikan.
- c. Pekerja harus mentaati aturan-aturan yang dibuat oleh pengusaha dalam melakukan tugasnya.
- d. Pada umumnya pekerja wajib melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja yang baik dalam suatu keadaan.

## **C. Tinjauan tentang Pengusaha**

### **1. Pengertian Pengusaha**

Pengusaha adalah orang yang kegiatan sehari-hari menjalankan usaha, apapun bentuknya. Pada dasarnya pengusaha dapat melakukan

kegiatannya sendiri tanpa dibantu orang lain. Seorang pengusaha yang menjalankan usahanya sendiri disebut sebagai pengusaha perseorangan dengan ciri apabila satu orang melakukan kegiatan terus-menerus, terang-terangan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan untuk diri sendiri (baik modal maupun keuntungan sendiri).<sup>50</sup>

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain istilah pengusaha, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dikenal istilah pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 yang menyatakan, bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>50</sup> Bhakti Trisnawati, 2013, *Lingkup Hukum Dagang dan Bentuk Perusahaan*, Semarang : Fakultas Hukum Untag Semarang, h.10



Dalam menjalankan kegiatan usahanya, pengeusaha dapat melakukan hal-hal sebagai berikut.<sup>51</sup>

- a. Dia dapat menjalankan usahanya sendiri.
- b. Dia dapat menjalankan usahanya dengan dibantu pihak lain, yaitu oleh pembantu pengusaha.
- c. Dia dapat menyurut pihak lain untuk menjalankan usahanya.
- d. Dia dapat mengajak pihak lain untuk menjalankan usaha secara bersama-sama.

## 2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Selaku pengusaha apabila sudah menyepakati terjadinya hubungan kerja dengan pekerja, maka seorang pengusaha harus memenuhi hak dari pekerja yang merupakan kewajiban dari pengusaha. Hak-hak pengusaha menurut ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Berhak atas hasil pekerjaan.
- b. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

---

<sup>51</sup> Bhakti Trisnawati, *Op. Cit.*, hlm. 10.

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)).
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat (3)).
- c. Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (5)).
- d. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang meliputi (Pasal 77 ayat (1)):
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- e. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79).
- f. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80).

- g. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3)).
- h. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 ayat (1)).
- i. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91).
- j. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1)).
- k. Dalam hal terjadi pemutusan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 ayat (1)).
- l. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya (Pasal 160 ayat ayat (1)).

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha menurut FX.

Djumialdji adalah sebagai berikut:<sup>52</sup>

- a. Membayar upah

Upah menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13

---

<sup>52</sup> FX. Djumialdji, Op.Cit., h. 26-41.

Tahun 2013 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.

Upah mempunyai kedudukan istimewa sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja harus dibayar lebih dahulu daripada hutang lainnya.<sup>53</sup>

Kebijakan pengupahan seorang pengusaha terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 31.

- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

b. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi

Kebijakan mengenai waktu kerja, waktu istirahat dan hari libur resmi telah diatur dalam Paragraf 4 Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 79 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang meliputi:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada

perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

c. Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja bertujuan agar kecelakaan kerja pada pekerja dapat dihindari.

d. Bertindak sebagai pengusaha yang baik

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

e. Memberi surat keterangan

Pengusaha biasanya memberi surat keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja sewaktu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha telah berakhir.

#### **D. Tinjauan tentang Hubungan Kerja**

Di dalam hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha pasti terdapat sebuah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang dibuat secara bersama-sama yang menimbulkan hak dan kewajiban di dalamnya yang bersifat keperdataan. Menurut Imam Soepomo dalam bukunya "Pengantar



Hukum Perburuhan", hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>54</sup>

Pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Jadi hubungan kerja merupakan hubungan yang ditinjau dari perspektif hukum adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak atau tidak nyata, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja, dengan kata lain ikatan ini timbul karena adanya perjanjian kerja. Inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003 adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun mengenai syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, yaitu:<sup>55</sup>

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang-paksaan*, *dwaling-penyesanan/kekhilafan* atau *bedrog-penipuan*).

---

<sup>54</sup> SendjunH. Manulang, *Op.Cit.*, h. 63.

<sup>55</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, h. 45.

- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang dijanjikan.
- d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak - pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Selama ini dikenal beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:<sup>56</sup>

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia. Jika persyaratan ini tidak dipenuhi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

---

<sup>56</sup> Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h. 12-16.

b. Perjanjian kerja tidak tertentu

Perjanjian kerja tidak tertentu adalah perjanjian kerja biasa yang dikenal dalam hukum kerja-hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja. Perjanjian kerja ini tidak mempunyai jangka waktu tertentu, artinya berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhirinya dengan alasan tertentu.

c. Perjanjian kerja di rumah

Djumadi menyatakan bahwa perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.<sup>57</sup>

Hubungan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian tersebut hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur yaitu.<sup>58</sup>

a. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha

---

<sup>57</sup> Ibid., h. 16.

<sup>58</sup> Ibid., h. 47.

sesuai isi perjanjian kerja.

b. Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian, pada prinsipnya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.<sup>59</sup>

c. Pemerintah

Pemerintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja atau buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja atau buruh.

Dengan dipenuhinya tiga unsur tersebut, maka sudah jelas ada hubungan kerja atau perjanjian kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan antara pengusaha dengan pekerja.

---

<sup>59</sup> Ibid., h. 47.

## E. Tinjauan Ketenagakerjaan menurut Islam

Syari'at Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai “pekerja” dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang “kerja” dan ajaran untuk selalu bekerja. Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka menegajawantahkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalifaan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran (syari'at Islam). Sehubungan dengan hal tersebut, manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini, Ahmad Muhammad Al-Assad memberikan beberapa catatan alternative, agar manusia sebagai makhluk pekerja (pembangun dan khalifah), dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mustinya.<sup>60</sup>

Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah* (sewa-menyewa) dalam hal jual beli jasa. Hal ini berdasarkan pada landasan Syara' yang terdapat dalam QS. At-Talaq, ayat 6 yang berbunyi:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيْقِ مَا عَلَيْهِنَّ  
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ  
لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِهِنَّ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضُوا  
لَهُنَّ أُخْرَى ۖ

<sup>60</sup> Yunus Assagar, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, <http://jurnal.iaih.ac.id>, diakses 3 Maret 2023.

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.* (QS. At-Talaq : 6)

Selain ayat Al Qur`an tersebut, hal ini juga berdasarkan pada Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibn Umar, serta *Hadits* yang diriwayatkan oleh ‘Abdur Razaq dari Abu Hurairah, yang artinya: “Berikanlah Upah pekerja sebelum keringatnya kering.” dan “Barangsiapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.”. Adapun yang menjadi Rukun *Ijarah*, yaitu:<sup>61</sup>

1. *Aqid* (orang yang melaksanakan perjanjian/akad).
2. *Shighat* akad.
3. *Ujrah* (upah).
4. Manfaat.

Syarat *Ijarah* merupakan syarat yang sama halnya syarat yang terdapat pada syarat jual beli, yakni:

1. Syarat *al-Inqad* (terjadinya akad/perjanjian)
2. Syarat *an-Nafadz* (pelaksanaan akad)
3. Syarat sah
4. Syarat *lazim*

---

<sup>61</sup> Nur Aksin, Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam), *Jurnal Meta Yuridis*, Volume 1 No.2 Tahun 2018, h.77



Sifat *ijarah* memiliki perbedaan di antara para *Ulama'*. Menurut *Ulama'* Hanafiyah, *ijarah* merupakan akad lazim yang boleh dibatalkan, menurut asalnya, bukan pada pemenuhan akadnya. *Ijarah* juga batal apabila salah seorang yang akad wafat, dan akad tersebut tidak dapat dialihkan pada ahli warisnya. Sebaliknya, *Jumhur Ulama'* berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat. Sementara apabila dalam akad tersebut terdapat salah satu 'aqid yang wafat, maka *ijarah* tersebut tidaklah batal namun beralih kepada ahli waris.<sup>62</sup>

Hukum *ijarah shahih*, jika kemanfaatan bagi penyewa, serta upah bagi pekerja ataupun orang yang menyewakannya tetap. Adapun menurut *Ulama'* Hanafiyah, hukum *ijarah* rusak apabila penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja, dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad (ini kerusakan yang terjadi pada syarat *ijarah*). Akan tetapi, jika kerusakan tersebut disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis perjanjian pekerjaannya, upah harus diberikan secara semestinya. *Ulama* Syafi'iyah berpendapat bahwa *ijarah fasid* sama halnya dengan jual beli *fasid*, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Ibid.

<sup>63</sup> Ibid.



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaturan Kesejahteraan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

UU Cipta Kerja yang resmi diberlakukan mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal yang diubah meliputi 31 pasal diantaranya pasal 13, 14, 37, 42, 45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185, 186, 187, 188, dan 190.<sup>64</sup>

Ketentuan mengenai upah wajib dibayarkan dalam bentuk mata uang yang berlaku juga diatur dalam PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dinyatakan dalam dalam pasal-pasal berikut:

##### 1. Pengaturan tentang Pengupahan

Gaji dan upah menurut Mulyadi pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Anjas Pratama Mokoginta, Tommy F. Sumakul dan Stefan Obadja Voges, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, <https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 28 Februari 2023

<sup>65</sup> Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat, h. 373

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.<sup>66</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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.”

Ketentuan mengenai pengupahan diatur UU Cipta Kerja dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 81 No. 24 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu

---

<sup>66</sup> Sugiyarso, G. dan Winarni, F, 2005, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo, hlm. 95.

upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. upah minimum;
  - b. struktur dan skala upah;
  - c. upah kerja lembur;
  - d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. bentuk dan cara pembayaran upah.
  - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan kebijakan pengupahan tersebut dijabarkan dalam Pasal 4 PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut:

- (1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pasal 81 No. 25 UU Cipta Kerja menambahkan Pasal 88A, Pasal 88 B, Pasal 88 C, Pasal 88 D dan Pasal 88E sebagai berikut:

Pasal 88 A UU Cipta Kerja

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau



kelainannya dapat dikenakan denda.

- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Pasal 88 B:

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintahan.

Ketentuan mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil diatur lebih lanjut dalam Pasal 15 PP Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara per jam; harian; atau bulanan. Selanjutnya pada Pasal 18 PP Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Pasal 88 C UU Cipta Kerja:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai tata cara penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 25 PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut:

- (1) Upah minimum terdiri atas:
  - a. Upah minimum provinsi;
  - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
- a. paritas daya beli;
  - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
  - c. median upah.
- (5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 88 D UU Cipta Kerja:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai formula perhitungan upah minimum selanjutnya diatur dalam Pasal 26 PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut:

- (1) Penyesuaian nilai upah minimum dilakukan setiap tahun.
- (2) Penyesuaian nilai upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.

- (3) Batas atas upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas Atas UM (t)} = \frac{\text{Batas rata-rata konsumsi per kapita (6)} \times \text{rata-rata banyaknya ART (t)}}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga (t)}}$$

- (4) Batas bawah upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan acuan nilai upah minimum terendah yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah UM(t)} = \text{Batas atas UM(t)} \times 50\%$$

- (5) Nilai Upah minimum tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai upah minimum sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times \left( \frac{\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}}{\text{Batas atas}_{(t)} - \text{Batas bawah}_{(t)}} \right) \times UM_{(t)} \right\}$$

- (6) Rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga, dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data di wilayah yang bersangkutan.

- (7) Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula penyesuaian nilai upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi.

- (8) Data sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 81 No. 26 dan No 27 UU Cipta Kerja menghapus ketentuan

Pasal 89 dan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Adapun rumusan 89 UU Ketenagakerjaan adalah mengenai komponen upah minimum yaitu berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan.

Pasal 81 No. 28 UU Cipta Kerja menambahkan Pasal 90 B sebagai berikut:

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintahan.

Ketentuan mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Pasal 36 PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut:

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:
  - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
  - b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 37 PP Nomor 36 Tahun 2021 selanjutnya merumuskan bahwa usaha mikro dan usaha kecil harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pada Pasal 38 PP Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
- b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.



Pasal 81 No. 30 UU Cipta Kerja merubah ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dalam pasal 20 PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut:

- a. Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- b. Dalam hal upah di perusahaan menggunakan komponen upah tanpa tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah tanpa tunjangan.
- c. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas komponen upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah pokok.

## **2. Pengaturan tentang perjanjian kerja**

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja/kontrak kerja, kita dapat mengetahui syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja/pengusaha yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, selain itu kita juga dapat mengetahui status kerja, apakah kita berstatus karyawan tetap atau karyawan kontrak.

UU Cipta Kerja mengubah beberapa pasal terkait perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

Pasal 81 Nomor 12 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan pasal 56 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Terkait waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur lebih lanjut dalam Pasal 8 PP 35 Nomor 2021, disebutkan sebagai

berikut:

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Masa kerja pekerja/buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Selain itu juga dikenal adanya PKWT harian sebagaimana diatur dalam pasal 10 PP sebagai berikut:

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian (PKH).
- (3) Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua

puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- (4) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Penjelasan dalam pasal 10 PP Nomor 34 Tahun 2021 adalah bahwa PKH tidak berlaku akibat terpenuhinya ketentuan dalam ayat ini. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.

Pasal 81 Nomor 13 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pasal 57 UU Cipta Kerja:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 81 Nomor 14 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap di dihitung.

Pasal 81 Nomor 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, batas waktu perpanjangan perjanjian kerja

waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan sebagai berikut:

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal

4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

(2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 6 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Selanjutnya pada Pasal 7 PP Nomor 35 Tahun 2021



disebutkan sebagai berikut:

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
  - a. musim atau cuaca; atau
  - b. kondisi tertentu.
- (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Pasal 14 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Pasal 81 Nomor 16 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 61

UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

(4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh

berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 81 Nomor 17 menambahkan satu Pasal yaitu 61 A sebagai berikut:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai uang kompensasi dijelaskan dalam Pasal 15 PP 35 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap

jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 16 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai besaran uang kompensasi yaitu sebagai berikut:

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah.

- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

- (3) Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang

kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan.

- (4) Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok.
- (5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
- (6) Besaran uang kompensasi untuk pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

### **3. Pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)**

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut PP JKP) adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses

informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

UU Cipta Kerja berupaya melakukan penyempurnaan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program jaminan sosial nasional, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, pensiun, atau meninggal dunia. Untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional dimaksud, Pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Ketentuan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menyempurnakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan menambahkan 1 (satu) program baru yakni JKP, sehingga secara keseluruhan program jaminan sosial meliputi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM) dan JKP. Selanjutnya dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta



Kerja juga telah dilakukan penyempurnaan terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JKK, JHT, JP, JKM dan JKP.

Pasal 82 No. 1 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 18 UU SJSN bahwa jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun;
- e. jaminan kematian; dan
- f. jaminan kehilangan pekerjaan.

Pasal 82 No. 2 UU Cipta Kerja menambahkan beberapa pasal yang mengatur tentang JKP yaitu sebagai berikut:

Pasal 46A UU Cipta Kerja sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada Pasal 18 PP JKP menentukan bahwa manfaat JKP adalah berupa a. uang tunai; b. akses informasi pasar kerja; dan c. pelatihan kerja.

Selanjutnya pada Pasal 19 PP JKP disebutkan bahwa manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu. Selain memenuhi ketentuan tersebut, penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali.

Tata cara penyelenggaraan JKP diatur dalam Pasal 4 PP JPK yang menyatakan bahwa peserta JKP terdiri atas pekerja/buruh yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial; dan pekerja/buruh yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial. Adapun syarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan
- c. Mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Selain itu juga harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan
- (2) Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.
- (3) Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima upah pada badan usaha.

Pasal 82 No. 2 UU Cipta Kerja menyisipkan beberapa pasal baru. Pada pasal 46 B yang mengatur penyelenggaraan JKP sebagai upaya untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Selanjutnya pada pasal 46 D UU Cipta Kerja merumuskan mengenai manfaat JKP yaitu:

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Manfaat dalam JKP lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 21 PP JKP yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan upah dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama; dan
  - b. sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.
- (2) Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai

merupakan upah terakhir pekerja/buruh yang dilaporkan pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah yang ditetapkan.

- (3) Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- (4) Dalam hal upah melebihi batas atas upah maka upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar batas atas upah.

Manfaat akses informasi pasar kerja dalam JKP lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 25 PP JKP yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) Manfaat akses informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b diberikan dalam bentuk layanan:
  - a. informasi pasar kerja; dan/atau
  - b. bimbingan jabatan.
- (2) Layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antarkerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Manfaat akses informasi pasar kerja dalam JKP lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 30 PP JKP yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi.
- (2) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi

Ketenagakerjaan.

(3) Manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Hak atas manfaat JKP sebagaimana diatur dalam Pasal 35 PP JKP diajukan paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja dengan ketentuan:

- a. manfaat JKP pertama, diajukan oleh Peserta paling cepat setelah terpenuhinya masa iur dan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3);
- b. manfaat JKP kedua, diajukan oleh Peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat JKP pertama; dan
- c. manfaat JKP ketiga, diajukan oleh Peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat JKP kedua.

Pasal 82 No. 2 UU Cipta Kerja menambahkan Pasal 46 D yang menyatakan bahwa sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:

- a. modal awal pemerintah;
- b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
- c. dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 83 No. 1 UU Cipta Kerja merubah ketentuan Pasal 6 UU BJPS sebagai berikut:

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
- a. Jaminan kecelakaan kerja;
  - b. Jaminan hari tua;
  - c. Jaminan pensiun;
  - d. Jaminan kematian; dan
  - e. Jaminan kehilangan pekerjaan.

Pasal 83 No. 1 UU Cipta Kerja merubah ketentuan Pasal 6 UU BPJS sebagai berikut:

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, program jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Pasal 83 No. 1 UU Cipta Kerja merubah ketentuan Pasal 42 UU BPJS yang menyatakan bahwa Modal awal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf a untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing paling banyak RP 2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Modal awal untuk program



jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp 6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

#### **4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh pengusaha atau habis kontrak. Namun, dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Pasal 81 No. 37 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 81 No. 38 UU Cipta Kerja menambahkan Pasal 151 A yang menyatakan bahwa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 81 No. 37 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan

- perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisis fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 81 No. 42 UU Cipta Kerja menambahkan pasal 154 A

sebagai berikut:

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. menganiaya, menghina secara kasar; atau
2. mengancam pekerja/buruh;
3. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-

undangan;

4. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
5. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
6. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
7. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai

pengunduran diri;

- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. pekerja/buruh meninggal dunia.

(2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja



bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengaturan mengenai alasan PHK diatur lebih lanjut dalam Pasal 38 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota. Selanjutnya pada Pasal 39 PP Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 81 No. 44 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 156 menambahkan UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang, pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan ketentuan berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan)

tahun, 8 (delapan) bulan upah.

i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke

tempat pekerja/buruh diterima bekerja;

c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat(2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah

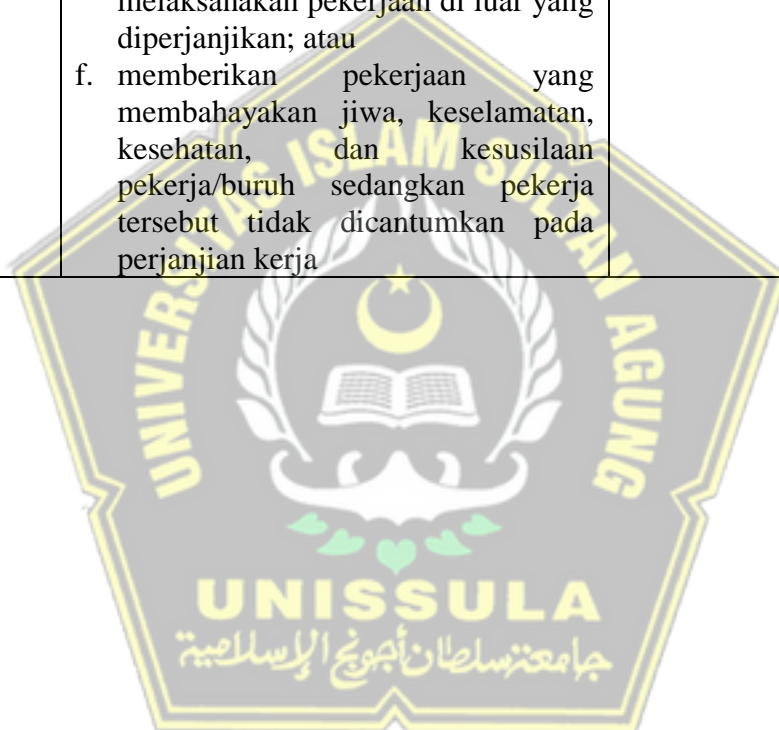
Daftar alasan PHK dan dan uang pesangon ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel**  
**Alasan PHK dan Uang Pesangon berdasarkan UU Cipta Kerja**  
**berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021**

No	Alasan PHK	Hak Pekerja
1	Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, dan pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
2	Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, dan pemisahan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
3	Pengambilalihan perusahaan/inisiatif PHK dari pengusaha (Peraturan Baru)	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
4	Terjadi pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja. (Peraturan Baru)	0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
5	Perusahaan melakukan efisiensi yang	0,5x uang pesangon

	disebabkan perusahaan mengalami kerugian	1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
6	Perusahaan melakukan efisiensi untuk menghindari kerugian yang lebih lanjut (Peraturan Baru)	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
7	Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun atau karena keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> )	0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
8	Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
9	Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup.	0,75x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
10	Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. (Peraturan Baru)	0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
11	Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian. (Peraturan Baru)	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
12	Perusahaan pailit	0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
13	Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;	1x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak

	<p>b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</p> <p>c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</p> <p>d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;</p> <p>e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja</p>	
--	--	--





14	Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Uang Penggantian Hak Uang Pisah ( Yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB)
15	Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis	1x uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
16	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut	0,5x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
17	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Peraturan Baru)	Uang Penggantian Hak Uang Pisah ( Yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB) PHK dapat dilakukan tanpa pemberitahuan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2))
18	Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian perusahaan	Uang Penggantian Hak Uang Pisah ( Yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB)
19	Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan	1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
20	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan pekerja/buruh dinyatakan	Uang Penggantian Hak Uang Pisah ( Yang diatur dalam Perjanjian

	bersalah dan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian	Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB)
21	Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan pekerja/buruh dinyatakan bersalah dan tidak menyebabkan kerugian Perusahaan	1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
22	Pengusaha dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan. (Peraturan Baru)	2x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
23	Pekerja/buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan	2x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
24	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	1,75x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak
25	Pekerja/buruh meninggal dunia	2 x uang pesangon 1x uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian Hak

Sumber : <https://gajimu.com>

Pasal 81 No. 45 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 157

UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. upah pokok; dan
- b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.



- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Pasal 81 No. 46 UU Cipta Kerja menambahkan Pasal 157 A sebagai berikut:

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 81 No. 49 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga

melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa UU Cipta Kerja telah melakukan beberapa perubahan dalam UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan sistem pengupahan, sistem hubungan industri dalam hal ini perjanjian kerja, jaminan sosial yang berupa JKP, dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan mengenai sistem pengupahan dalam UU Cipta Kerja menghilangkan pasal 88D UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penerapan upah dan mengganti ketentuan tersebut dengan penghitungan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi/inflansi yang diatur dalam pasal 88D UU Cipta Kerja. Penghitungan

upah minimum dengan variabel pertumbuhan ekonomi/inflasi belum tentu dapat merepresentasikan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan ketentuan tersebut justru hanya akan memberikan keuntungan bagi pengusaha yang mana hal ini akan menjauhkan tujuan awal pengupahan yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>67</sup>

Pada pengaturan perjanjian kerja, terkait jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Ketentuan tersebut menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap.<sup>68</sup>

Rumusan pasal terkait PKWT dalam UU Cipta Kerja tidak memberikan kepastian hukum tentang jangka waktu PKWT. Di sisi lain,

---

<sup>67</sup> Sigit Riyanto, et al, 2020, Catatan Kritis Terhadap Uu No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020), *Kertas Kerja*, Edisi 2/ 5 November 2020, Yogyakarta : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, h.44

<sup>68</sup> Ibid., h.42.



ketentuan baru mengenai PKWT di UU Cipta Kerja memuat kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan secara kontrak, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir. Uang kompensasi ini diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan tersebut ibarat angin segar yang menguntungkan bagi pekerja kontrak. Namun pengaturan bagaimana pelaksanaannya di lapangan belum tentu baik. Selama ini banyak ketentuan ketenagakerjaan yang terlihat baik, tetapi pelaksanaan di lapangan tidak berjalan dengan baik.<sup>69</sup>

Pengaturan mengenai PHK berubah dalam UU Cipta Kerja. Bunyi Pasal 151 ayat (2) berubah menjadi: “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”. Ayat ini memunculkan kekhawatiran adanya kemungkinan PHK sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya. UU Cipta Kerja juga mengubah ketentuan mengenai besaran pesangon dan penghargaan masa kerja yang bisa didapatkan oleh pekerja saat terjadi PHK. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, besaran pesangon dan penghargaan masa kerja yang didapatkan saat terjadi PHK dipengaruhi tidak hanya oleh lama waktu kerja, namun juga alasan terjadinya PHK. Pada UU Cipta Kerja, korelasi antara alasan PHK dengan besaran pesangon dan/atau

---

<sup>69</sup> Ibid

penghargaan masa kerja dihilangkan, sehingga *multiplier* pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang semula dapat mencapai 32 kali upah juga tidak lagi ada. Pada UU Cipta Kerja, batas maksimal pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang diwajibkan kepada pengusaha adalah 19 kali upah.<sup>70</sup>

Pengaturan mengenai kesejahteraan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja belum sesuai dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa menyatakan tentang prinsip keadilan yakni prinsip kebebasan yang sama; prinsip perbedaan; prinsip persamaan kesempatan. Terkait pengaturan kesejahteraan tenaga kerja dalam UU Cipta, maka berdasarkan prinsip ketidaksamaan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa, sehingga diperoleh manfaat sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan. Dalam hal ini belum nampak adanya keadilan bagi para pekerja. Posisi tenaga kerja yang lemah dan tidak memiliki nilai tawar menyebabkan hak-haknya sering diabaikan.

#### **B. Sudah Belumnya Pengaturan Mengenai Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja**

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk menjamin hak-hak para pekerja atau buruh dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja yang bertujuan untuk menjamin kesamaan perlakuan

---

<sup>70</sup> Ibid., h.49.

tanpa adanya perlakuan yang diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja adalah segala bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin hak-hak pekerja atau buruh baik jasmani maupun rohani sehingga pekerja atau buruh merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang mana berapa pasal dalam undang-undang tersebut telah diubah dalam UU Cipta Kerja.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu:<sup>71</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memiliki tujuan untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya

---

<sup>71</sup> Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h.84.

kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

UU Cipta Kerja telah mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomis. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. UU Cipta Kerja juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Besaran pesangon yang ditentukan juga berbeda dari UU Ketenagakerjaan.<sup>72</sup>

Pengaturan mengenai struktur dan skala upah pada UU Cipta Kerja menerangkan bahwa “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan

---

<sup>72</sup> Otti Ilham Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia, *Widya Pranata Hukum*, Vol. 3 No 2, September 2021, h.48.

produktivitas”. Perbedaan penyusunan stuktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi pekerja yang kemudian hanya pertimbangan tersebut ditiadakan dengan menjadikan penyusunan struktur dan skala upah dengan hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.<sup>73</sup>

Perubahan yang menghilangkan pertimbangan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan menjadi salah satu upaya untuk mendorong *upgrading* kompetensi pekerja dengan memberikan reward berupa kenaikan gaji/upah. Sedangkan, dengan ketentuan baru yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat membuat kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas SDM pekerja Indonesia.<sup>74</sup>

Pasal 92 ayat (2) menerangkan bahwa struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan upah, ketentuan dalam penetapan upah ini disandarkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil sebagaimana telah ditetapkan dalam pasal 88B ayat (1) bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu; dan/atau satuan hasil. Upah satuan hasil ialah upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu seperti harian, mingguan, atau bulanan. Sedangkan, upah satuan hasil ialah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati. Hal ini berbeda dengan ketentuan upah dalam UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak mengatur

---

<sup>73</sup> Lihat Data Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Apa Bedanya, <https://www.kompas.com>, diakses 3 Maret 2023

<sup>74</sup> Sigit et al, Op.Cit, h.46.

perhitungan upah kerja berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Meskipun dalam UU Cipta Kerja tidak secara tegas dikatakan upah perjam, namun boleh jadi perangkat hukum yang digunakan kelak dengan upah perjam telah disiapkan. Apabila ketentuan stuktur dan skala upah ini dijadikan sebagai pedoman untuk menetapkan upah dengan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil maka buruh/pekerja akan rugi karena *take home pay* yang diterima bisa di bawah UMR.<sup>75</sup>

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya.<sup>76</sup>

Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Perubahan dimaksud bahkan kemudian dapat berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja khususnya bagi perempuan pada saat haid kebebasan dalam beribadah dan berkeyakinan. Pemutusan hubungan kerja tentu saja akan bertambah banyak jika diturunkannya besaran uang pesangon yang akan diperoleh oleh para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja secara massal dapat mengancam para

---

<sup>75</sup> Siti Solekhah, dkk, Omnibus Law Cipta Kerja dan Perspektif Ekonomi Islam tentang Tenaga Kerja, *Jurnal Ats-Tsarwal*, Vol, 1 No. 1 Maret 2021), h.23

<sup>76</sup> Sigit et al, Op.Cit, h.50.



pekerja karena biaya untuk dilakukan pemecatan ketimbang rendah daripada harus selalu menggaji para pekerja sehingga dalam hal ini ini akan terjadi ketidakpastian dalam bekerja. jika dibandingkan dengan undang-undang tentang ketenagakerjaan, muatan pada undang-undang cipta kerja berbeda, walaupun undang-undang tentang ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun demikian ternyata substansi dalam undang-undang cipta kerja semakin buruk. Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur tentang dilarangnya perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui. Sementara pada undang-undang cipta kerja tidak diatur tentang pelarangan sebagaimana dimaksud di atas.<sup>77</sup>

Undang-undang cipta kerja tidak mengatur larangan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini bisa terjadi karena tidak ada dasar hukum yang mengaturnya. Jika pekerja mengalami kondisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan, pekerja akan mengalami kesulitan jika pengusaha memutuskan hubungan kerja. Selain itu, terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja jika melihat pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan undang-undang hak cipta kerja.

Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa

---

<sup>77</sup> Ibid

hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang hak cipta kerja. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam UU Cipta Kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya. Dengan demikian, jika pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan karena keterbatasan, pekerja tersebut berpotensi tidak dibayar dan bahkan dipecat. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja karena berpotensi terjadinya diskriminasi terutama bagi pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan atau cuti keguguran kemudian dianggap tidak bisa bekerja akan berdampak pada upah yang diterima.<sup>78</sup>

Program perlindungan ketenagakerjaan sangat diperlukan jika ingin tenaga kerja kita mendapat penghidupan yang layak. Perlu ada kesempatan kerja yang produktif yang mendatangkan penghasilan yang layak. Disamping perlindungan sosial dan prospek lebih baik dalam pengembangan personal dan kebebasan mereka dalam menyampaikan keluhan dan keprihatinan dalam pekerjaan. UU Cipta Kerja menjadi salah satu kendala dalam mewujudkan penciptaan lapangan kerja yang layak. Meski UU tersebut diterbitkan untuk memudahkan perusahaan agar mampu beradaptasi dalam situasi kondisi ekonomi global yang rentan terhadap krisis. Namun, di sisi lain melonggarkan aturan ketenagakerjaan. Makin banyak aturan ketenagakerjaan makin rigid.

---

<sup>78</sup> Ibid, h.54

Aturan yang seharusnya melindungi pekerja berdampak pada biaya tenaga kerja.<sup>79</sup>

Hubungan kerja yang tidak tetap melemahkan posisi tenaga kerja sebab pengusaha menganggap pengangkatan pekerja tetap harus dibayarkan pensiun dan jika ada pemecatan diharuskan mengeluarkan pesangon sehingga memberatkan pengusaha. Hubungan kerja tidak tetap ini makin meningkatkan peluang eksploitasi meningkat dan biaya tenaga kerja rendah dan marginalisasi tenaga kerja.<sup>80</sup>

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja dapat berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengenai PHK telah diatur sedemikian rupa yaitu kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.

UU Cipta Kerja menetapkan JKP dengan tujuan untuk memudahkan para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) mendapatkan pekerjaan baru dan sekaligus mempertahankan tingkat hidup tenaga kerja. Salah satu manfaat yang ditawarkan JKP adalah akses terhadap informasi

---

<sup>79</sup> UU Cipta Kerja Menjauhkan Kerja Pekerja dapat Penghidupan Yang Layak, <https://www.ugm.ac.id>, diakses 3 Maret 2023

<sup>80</sup> Ibid.

pasar kerja (IPK) yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Namun demikian, untuk mendukung pelaksanaan JKP yang optimal, Kemnaker harus mengembangkan Karirhub-Sisnaker yang inklusif. Dalam hal ini Kemenkaer dapat merangkul usaha mikro dan kecil (UMK) untuk menggunakan Karirhub-Sisnaker dengan merelaksasi kebijakan:<sup>81</sup>

1. Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP);
2. Menynergikan Karirhub-Sisnaker dengan platform pemerintah daerah (pemda) dan swasta;
3. Memberikan edukasi kepada pemberi kerja agar memasang loker secara terperinci dan kepada pencari kerja agar secara rutin memperbarui daftar riwayat hidupnya pada Karirhub-Sisnaker;
4. Membuat akun media sosial khusus dan mengembangkan konten-konten yang menarik untuk mengarahkan pencari kerja agar masuk ke dalam platform Karirhub-Sisnaker; serta
5. Menambah fitur layanan lain pada platform Karirhub-Sisnaker, seperti informasi lowongan pekerjaan (loker) paruh waktu dan pemagangan, video pelatihan dalam jaringan (daring) gratis, konseling, serta tes minat dan bakat gratis.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Hal ini bertentangan dengan teori perlindungan hukum yaitu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap

---

<sup>81</sup> Mengembangkan Informasi Pasar Kerja, <https://smeru.or.id>, diakses 3 Maret 2023.

hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>82</sup>

UU Cipta Kerja berupaya memberikan pengaturan yang terbaik bagi tenaga kerja. Namun sebagaimana diketahui terdapat banyak celah yang melemahkan posisi tenaga kerja. Dalam perlindungan hukum preventif diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Namun pada UU Cipta Kerja, masyarakat tidak diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya dalam penyusunan undang-undang. Hal ini berakibat pada banyaknya penolakan dari masyarakat terkait pengesahan UU Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan.

---

<sup>82</sup> Philipus M. Hadjon, Op.Cit., h.75

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

1. Pengaturan pengaturan kesejahteraan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilihat dari pengaturan mengenai sistem pengupahan, pengaturan perjanjian kerja, pengaturan tentang, jaminan kehilangan pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, masih banyak pengaturan yang melemahkan tenaga kerja, sehingga hak-hak tenaga kerja menjadi terabaikan.
2. Pengaturan kesejahteraan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. masih banyak celah dalam UU Cipta Kerja yang nanti akan dimanfaatkan oleh pengeusaha untuk melakan PHK secara sepihak, sedangkan pengaturan mengenai JKP belum sepenuhnya dapat diimplementasikan karena masih banyak tenaga kerja yang belum terserap lapangan kerja.

#### **B. Saran**

1. Perlu adanya konsekuensi dari pemerintah dalam melaksanakan JPK dengan menyiapkan lapangan pekerjaan sehingga tenaga kerja yang di PHK dapat kembali memperoleh hak penghidupan yang layak.



2. Perlu koordinasi antara pekerja, serikat pekerja dan pengusaha dalam membicarakan kontrak kerja. Hal itu dilakukan agar serikat pekerja setara dengan pemerintah dan pengusaha sehingga memperkuat posisi tawar serikat pekerja (*bargaining power*).
3. Pembuatan peraturan perundang-undangan yang menjadi kewenangan legislatif harus memperhatikan kemaslahatan bagi bangsa, yang di dalamnya adalah masyarakat sebagai objek hukum yang mayoritas karena: “Tidaklah seseorang diamanahi memimpin suatu kaum kemudian ia meninggal dalam keadaan curang terhadap rakyatnya, maka diharamkan baginya surga” (HR Bukhari-Muslim).
4. Pemerintah membuat peraturan perundang-undangan tentang kejelasan dan ketegasan mengenai kemampuan dan produktivitas perusahaan yang tidak tergolong Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk peningkatan kesejahteraan pekerja melalui upah maupun non upah yang harus menjadi kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh, agar jaringan pengaman (*safety net*)/upah minimum tidak lagi menjadi acuan tunggal pengusaha tersebut.
5. Jabatan tentang kepersonaliaian atau HRD tidak lagi dilarang untuk diduduki oleh tenaga kerja asing dengan tujuan untuk membuka cakrawala baru terhadap manajemen kepersonaliaian yang lebih maju dan moderen sebagai bagian dari alih teknologi bagi perusahaan yang berasal dari negara maju (Multi National Company).



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdoel Djamali, 2003, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono, et al, 2012, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Aryani Witasari, 2020, *Materi Kuliah Teori-Teori Hukum*, Semarang, Magister Ilmu Hukum Unissula.
- Bhakti Trisnawati, 2013, *Lingkup Hukum Dagang dan Bentuk Perusahaan*, Semarang : Fakultas Hukum Untag Semarang.
- Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung : Nuansa dan Nusamedia.
- FX Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Karo dan Yana, A. F, 2020, *Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia*, *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 14(4).
- Munir Fuady, 2010, *Dinamika Teori Hukum*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- M. Djunaidi Ghoni dan Fauzan Almansur, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta :ar-Ruzz Media.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu.
- Sendjun H. Manullang, 1987, *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Silondae, Arus Akbar dan Wirawan B Ilyas, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyarso, G. dan Winarni, F, 2005, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo.

Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas.

Sigit Riyanto, et al, 2020, Catatan Kritis Terhadap Uu No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020), *Kertas Kerja*, Edisi 2/ 5 November 2020, Yogyakarta : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Suharso dan Ana Retnoningsih, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Semarang : Widya Karya.

Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Gitamedia Press.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

## **C. Jurnal**

Anjas Pratama Mokoginta, Tommy F. Sumakul dan Stevan Obadja Voges, Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, *Jurnal Lexcrimen*, <https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 5 Februari 2023

Ashabul Kahpi, “Pengupahan :Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurisprudentie*, Volume 5 Nomor 2, Desember 2018.

May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol.2 No 3, November 2021.

Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12 No. 4 Desember 2017.

Nur Aksin, Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam), *Jurnal Meta Yuridis*, Volume 1 No.2 Tahun 2018.

Otti Ilham Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia, *Widya Pranata Hukum*, Vol. 3 No 2, September 2021

Siti Solekhah, dkk, Omnibus Law Cipta Kerja dan Perspektif Ekonomi Islam tentang Tenaga Kerja, *Jurnal Ats-Tsarwal*, Vol, 1 No. 1 Maret 2021.

UU Cipta Kerja Menjauhkan Kerja Pekerja dapat Penghidupan Yang Layak, <https://www.ugm.ac.id>, diakses 3 Maret 2023.

Yuni Nurkuntari, 2020, Omnibus Law Opportunities And Challenges In The Indonesian Legislation System, *The 6th Proceeding International Conference And Call Paper Sultan Agung Islamic University*, Semarang : Unissula Press

#### **D. Lain-Lain**

Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.uib.ac.id>, diakses 28 Februari 2023.

Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.untag-sby.ac.id>, diakses 28 Februari 2023.

Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia, <https://wageindicator-data-academy.org>, diakses 28 Februari 2023.

<https://kbbi.web.id/degradasi>, diakses 25 Januari 2023.

Kamus Hukum Online, Arti Yuridis, <https://kamushukum.web.id>, diakses 25 Januari 2023.

Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, <https://dikti.kemdikbud.go.id>, diakses 25 Januari 2023.

KemenkumHam, Yosanna : Pemerintah Patuhi Putusan MK tentang UU Cipta Kerja demi Kepastian Hukum, <https://bpsdm.kemenkumham.go.id>, diakses 12 Februari 2023.

Ketenagakerjaan : Pengertian, Masalah, Peraturan Ketenagakerjaan, <https://www.dslalawfirm.com>, diakses 25 Januari 2023.

Lihat Data Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Apa Bedanya, <https://www.kompas.com>, diakses 3 Maret 2023.

Mengembangkan Informasi Pasar Kerja, <https://smeru.or.id>, diakses 3 Maret 2023.

Nur Aji, Kluster atau Klaster, <https://www.kompas.id>, diakses 25 Januari 2023

Pan Mochamad Faiz, Teori Keadilan John Rawls, <https://panmohamadfaiz.com>, diakses 22 Januari 2025.

Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <https://www.hukumonline.com>, diakses 22 Januari 2022.

Undang-Undang Cipta Kerja, <https://id.wikipedia.org>, diakses 25 Januari 2023.

Upah Layak untuk Pekerjaan Layak, <https://www.ksbsi.org>, diakses 25 Januari 2023.

Yunus Assagar, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, <http://jurnal.iaih.ac.id>, diakses 3 Maret 2023.