

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

**TESIS**



**Nama : RIZA FAUZAN  
NIM : 20302300502**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Penyusunan Tesis  
Program Magister Ilmu Hukum**

**OLEH**

**Nama : RIZA FAUZAN  
NIM : 20302300502  
Konsentrasi : Hukum Ekonomi dan Bisnis**



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

Diajukan Untuk Penyerahan Tesis  
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **RIZA FAUZAN**  
NIM : 20302300502  
Konsentrasi : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Disetujui oleh:  
Pembimbing  
Tanggal,

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

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA

Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.  
NIDN : 06-2004-6701



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 15 Oktober 2024  
Dan dinyatakan LULUS

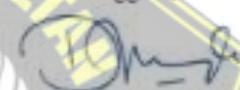
Tim Penguji  
Ketua,  
Anggota,

  
Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.  
NIDN: 06-2004-6701

Anggota

  
Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H., M.Hum.  
NIDN: 06-1510-6692

Anggota

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

Mengetahui

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA

  
Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.  
NIDN: 06-2004-6701

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZA FAUZAN

NIM : 20302300502

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

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,.....November 2024

Yang menyatakan,



(RIZA FAUZAN)



## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZA FAUZAN

NIM : 20302300502

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

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

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA  
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA**

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.

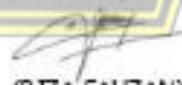
Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

**UNISSULA**

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
جامعة سلطان ابيونج الإسلامية

Semarang, ... November 2024

Yang menyatakan,



(RIZA FAUZAN)

\*Coret yang tidak perlu

# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	1
ABSTRAK .....	8
BAB I .....	10
PENDAHULUAN.....	10
A. Latar Belakang Masalah.....	10
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan Penelitian .....	19
D. Manfaat Penelitian .....	19
E. Kerangka Konseptual.....	20
F. Kerangka Teori .....	28
G. Metode Penelitian .....	32
H. Sistematika Penulisan .....	35
I. Jadwal Penelitian .....	36
BAB II.....	37
TINJAUAN PUSTAKA .....	37
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	37
B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	38
C. Tinjauan Umum Tentang Uang Pesangon.....	40
D. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kehilangan Kerja .....	42
E. Tinjauan Umum tentang Peningkatan Ekonomi.....	43
F. Tinjauan Umum tentang UU Cipta Kerja.....	45
G. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Islam.....	47
BAB III.....	50
METODE PENELITIAN.....	50
1. Metode Pendekatan .....	50
2. Spesifikasi Penelitian .....	50
3. Jenis dan Sumber Data .....	50
4. Cara pengumpulan data akan dilakukan melalui : .....	51
5. Teknik Analisa Data.....	52
BAB IV.....	54
PEMBAHASAN.....	54
1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Pemberian Uang Pesangon dan Jaminan Pekerjaan Bagi Pekerja Berdasarkan UU Cipta Kerja.....	54
2. Regulasi Uang Pesangon dan Jaminan Pekerjaan Bagi Pekerja Berdasarkan UU Cipta Kerja	55
2.1. Uang Pesangon dalam UU Cipta Kerja .....	55
2.2. Jaminan Pekerjaan.....	56
3. Kendala-kendala Pelaksanaan UU Cipta Kerja dalam Pemberian Pesangon dan Pemberian Jaminan Pekerjaan Bagi yang Kehilangan Pekerjaan serta Bagaimana Solusinya .....	56
3.1. Kendala-Kendala dalam Pemberian Pesangon .....	57
3.2. Kendala dalam Pemberian Jaminan Pekerjaan bagi yang Kehilangan Pekerjaan .....	57
3.3. Solusi untuk Mengatasi Kendala Pelaksanaan.....	57
BAB V.....	59
PENUTUP .....	59
A. KESIMPULAN.....	59
B. SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	61

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terkait pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dalam konteks meningkatkan perekonomian bangsa. Undang-Undang Cipta Kerja, yang merupakan bagian dari upaya reformasi regulasi untuk meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia, telah mengubah ketentuan terkait pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan. Studi ini menyoroti bagaimana perubahan tersebut mempengaruhi hak-hak pekerja dan perlindungan hukum yang diberikan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji implikasi kebijakan tersebut terhadap perekonomian nasional, dengan fokus pada keseimbangan antara kepentingan pekerja dan tujuan peningkatan investasi serta pertumbuhan ekonomi.

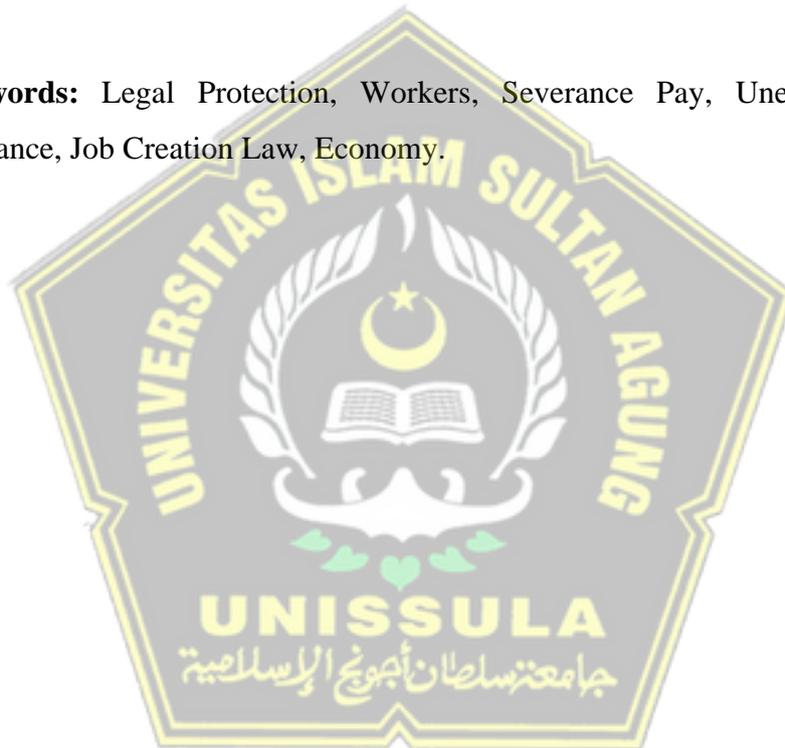
**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja, Pesangon, Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Perekonomian.



## ABSTRACT

This study analyzes legal protection for workers concerning severance pay and unemployment insurance under the Job Creation Law in the context of enhancing the national economy. The Job Creation Law, which is part of regulatory reform efforts to boost Indonesia's economic competitiveness, has altered provisions related to severance pay and unemployment insurance. This study highlights how these changes affect workers' rights and the legal protection provided. Furthermore, it examines the implications of these policies on the national economy, focusing on balancing workers' interests with the objectives of increasing investment and economic growth.

**Keywords:** Legal Protection, Workers, Severance Pay, Unemployment Insurance, Job Creation Law, Economy.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pembangunan nasional di bidang perindustrian kerja diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Tujuan Negara secara tegas telah dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan

keadilan sosial.”

Tujuan perlindungan negara di bidang tenaga kerja tersebut di atas pada hakekatnya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materil dan spiritual dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jika dikaitkan dengan tujuan negara tersebut maka negara juga seharusnya turut menjamin kesejahteraan masyarakat, hal ini dapat diukur dari tingkat pekerja aktif yang ada di negara ini. Jika manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai proses dari terlaksananya produksi suatu perusahaan tersebut maka sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”

Negara juga mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Yang mana perlindungan tersebut merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>1</sup>

Namun perlu diingat yang menjadi dasar pekerja melakukan pekerjaannya adalah suatu perjanjian. sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dibuat itu

---

<sup>1</sup> Heru Suyanto , Andriyanto Adhi, *Perlindungan Hukum Hak – hak Pekerja berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Universitas Pembangunan Nasional – Vol 1 , ,Jakarta,2016,h.1.

lalu berlaku sebagai suatu Undang-Undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut.<sup>2</sup> Dimensi hubungan industrial mempunyai tiga dimensi, yaitu dimensi hubungan kerja, dimensi serikat pekerja serta dimensi konflik industrial dan penyelesaiannya. Pada bagian ini akan diuraikan ketiga dimensi tersebut dalam perspektif neoliberal, Marxian dan Pancasila yang mengacu pada Salomon.<sup>3</sup> Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidak pastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Maka dari itu untuk menjamin semua itu maka terbentuklah berbagai peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Hal yang perlu di berikan dalam jaminan sosial yaitu pekerja, karena Pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Nafia, Erlin Kristine, Endra Wijaya, *Perlindungan Hak-hak Buruh pada Praktik Sistem Perlakuan ketidakadilan*, Jurnal Novelty – Vol 8 No. Jakarta, 2017, h.253.

<sup>3</sup> Dinar Wahyuni, 2011, *Posisi Pekerja Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakejaan*, Jurnal Pengelolaan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI, Jakarta, 2011, h.139

<sup>4</sup> Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 95

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi, Perlindungan kepada pekerja dalam dunia kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan hukum tersebut dilaksanakan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Pengusaha dan pekerja/buruh merupakan bagian dari subjek hukum ketenagakerjaan yang merupakan roda penggerak utama bagi suatu perekonomian disuatu negara yang saling membutuhkan satu sama lain, oleh sebab itu dibutuhkan aturan yang mengatur hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi dalam 3 (tiga) macam :<sup>5</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk Jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

---

<sup>5</sup> Abdul Khakim, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, h.61.

3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan semangat tersendiri bagi tenaga kerja namun dari pada itu juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional menyebutkan “setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.” Kemudian Pasal lain juga menyebutkan, “Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud diwajibkan dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerjasesuai dengan ketentuan Undang- Undang”.

Undang–Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pasal 6 ayat (2) bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan:<sup>6</sup>

1. Jaminan Kecelakaan Kerja/JKK
2. Jaminan Hari Tua/JHT
3. Jaminan Pensiun/JP
4. Jaminan Kematian/JKM

Secara garis besar, jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri. Pendanaan jaminan sosial berbentuk asuransi sosial dapat dipaksakan kepada setiap pajak, dilakukan karena mekanisme pasar (tidak ada pemaksaan) gagal

---

<sup>6</sup> Junaidi Abdullah, *Bentuk–bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam – Vol 1 No.2*, Jakarta, 2013, h.123

memenuhi tujuan jaminan sosial. Asuransi komersial hanya bisa memberikan jaminan kepada yang mau dan mampu membeli saja.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja (*omnibus law*) membawa dampak dan perubahan dalam pengaturan tentang ketenagakerjaan. Tujuan diterbitkan undang-undang ini menurut Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya dan merata diseluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak-hak pekerja atas penghidupan yang layak. Cipta Kerja (*Omnibus Law*) adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan perlindungan, pemberdayaan koperasi atau usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya. Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut :<sup>7</sup>

- a. Penyederhanaan perizinan tanah
- b. Persyaratan
- c. Ketenagakerjaan
- d. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
- e. Kemudahan berusaha
- f. Dukungan riset dan inovasi
- g. Administrasi pemerintah
- h. Pengeanaan sanksi
- i. Pengendalian lahan

---

<sup>7</sup> <https://news.detik.com/berita>, 1Faiq Hidayat, *11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja*, diakses tanggal 22 Desember 2020, pukul 14.45 WITA

j. Kemudahan proyek pemerintah

k. Kawasan Ekonomi Khusus

Salah satu diantaranya mengatur tentang kluster ketenagakerjaan. Kluster ini melingkupi tiga undang-undang yang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada kluster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.<sup>8</sup> Dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU BPJS, dan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan

---

<sup>8</sup> Fajar Kurniawan, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Kluster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. h. 64.

kepentingan negara.<sup>9</sup> Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan.

Mengingat begitu pentingnya pemahaman tentang bagaimana cara memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun agar dalam sisa hidupnya dapat tetap hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Maka objek penelitian yang menjadi latar belakang masalah dalam penulisan tesis ini adalah “Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja.”

Contoh kasus “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon”<sup>10</sup>

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sesuai Dengan Undang-Undang Yang Berlaku Di Indonesia yaitu diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui upaya hukum Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, lalu kemudian Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan, apabila tahapan proses Bipartit dan Tripartit tidak dapat menemui titik temu. Permohonan pemeriksaan dilakukan dengan mengajukan Gugatan oleh salah satu pihak yang tidak menerima anjuran yang telah dikeluarkan oleh Mediator ataupun Konsiliator, kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya Pemerintah Untuk Mencegah Dan Mengatasi Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon

---

<sup>9</sup> Dwi Kusumo Wardhani, *Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)*, Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 6 No. 2, Agustus 2020, h. 440.

<sup>10</sup> Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408/Pdt.Sus PHI/2020/PN Mdn

adalah yaitu :

- a. Dari segi aturan hukum, baik itu hukum materil juga hukum formal telah ada, namun demikian masih mengandung kelemahan. Karenanya pihak yang kuat dalam hal ini pihak pengusaha masih dapat melakukan terobosan-terobosan untuk memanfaatkan aturan hukum untuk kepentingan sepihak. Kita ambil contoh, perihal Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian “outsourcing” adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- b. Dalam hal kelembagaan, nyatanya lembaga penyelesaian sengketa hubungan Industrial belum sesuai dengan harapan masyarakat industri khususnya pekerja/buruh, karena cenderung mengutamakan PHI sebagai lembaga litigasi dan kurang memberipeluang pada lembaga non litigasi sebagai lembaga penyelesaian alternatif. Sehingga penerapan asas musyawarah dalam mencari penyelesaian sengketa menjadi menyempit.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon Dalam Perkara Nomor 408/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn yaitu dalam pertimbangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah Para Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana yang dimaksud Pasal 51 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, sehingga hak-hak Para Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerjadan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Para Penggugat berhak atas uang penggantian hak/uang pisah. Oleh karena itu putusan yang dikeluarkan Majelis Hakim meski tidak memberikan segala hak yang dapat diterima, tetapi Majelis Hakim tidak ingin memberikan apa yang tidak diinginkan untuk menghukum Tergugat lebih lanjut. Maka terlihat bahwa putusan dalam Perkara 408/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn atas hasil pertimbangan adalah putusan yang telah seadil-adilnya bagi kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kemanfaatan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan

mengkaji tentang kehilangan pekerjaan dalam undang-undang cipta kerja, untuk itu penulis akan mengambil judul tesis yaitu **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERKAIT PESANGON DAN JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BANGSA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis akan mengkaji dua permasalahan hukum yang terkait dengan isu hukum tersebut, yaitu :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Pemberian Uang Pesangon dan Jaminan Pekerjaan Bagi Pekerja Berdasarkan UU Cipta Kerja?
2. Apa Kendala-kendala Pelaksanaan UU Cipta Kerja dalam Pemberian Pesangon dan Pemberian Jaminan Pekerjaan Bagi yang Kehilangan Pekerjaan serta Bagaimana Solusinya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Berdasarkan pada isu hukum yang telah diidentifikasi tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah :

4. Untuk menganalisis dan mengkaji Perlindungan hukum terhadap hak- hak pekerja/buruh berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja dalam rangka meningkatkan perekonomian bangsa
5. Untuk menganalisis dan mengkaji Perlindungan hukum hak-hak pekerja usia pensiun yang tetap dipekerjakan berdasarkan undang-undang cipta kerja dalam rangka meningkatkan perekonomian bangsa serta solusinya

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan

sebagai berikut:

#### 6. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum perburuhan pada umumnya dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam mendapatkan hak pensiun.

#### 7. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang kasih bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja untuk lebih memperhatikan hak-hak pekerja untuk dapat dilindungi dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja yang tertulis dalam perjanjian kerja

### E. Kerangka Konseptual

#### 1. Perlindungan Hukum

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.

Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.

Beranjak dari definisi sederhana tersebut, *Kamus Hukum* mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.

Terkait unsur-unsur perlindungan hukum, Rikha Y. Siagian (2020) menerangkan suatu bentuk perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum jika memenuhi unsur sebagai berikut :

1. Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat.
2. Pemberian jaminan kepastian hukum dari pemerintah.
3. Berhubungan dengan hak-hak warga negara.
4. Adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya.

## 2. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup> Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.<sup>12</sup> Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ". Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>11</sup> Maimun, 2003, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, hal.13.

<sup>12</sup> Ibid. hal.14.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

### **3. Uang Pesangon**

Perhitungan Pesangon Berdasarkan Peraturan yang Berlaku di Indonesia

Pesangon merupakan sebuah kompensasi perusahaan kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mengajukan pengunduran diri. Ada tiga jenis pesangon di Indonesia, yaitu uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja. Perhitungan tiap-tiap pesangon sudah diatur dengan jelas dalam peraturan yang dibuat oleh pemerintah, dan dikenakan pajak penghasilan pasal 21 (PPh 21).

Kondisi usaha atau bisnis yang tidak menentu terkadang memaksa sebuah perusahaan untuk mengambil langkah yang cukup ekstrem. Misalnya saja dengan mengurangi jumlah pekerja dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain PHK, mungkin saja karyawan mengambil inisiatif sendiri untuk melakukan pengunduran diri.

Beberapa dari Anda mungkin sudah paham kalau dalam rangka PHK atau pengunduran diri, perusahaan yang bijak akan menyediakan atau membayarkan kompensasi. Kata yang paling familiar dari jenis kompensasi yang dimaksud ini adalah pesangon.

Tahukah Anda, bahwa uang pesangon ini hanya salah satu kompensasi yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Selain pesangon, karyawan yang terkena PHK oleh perusahaan juga punya hak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH). Kewajiban perusahaan ini tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

## Undang-Undang yang Mengatur Perhitungan Pesangon

Pada dasarnya, UU yang mengatur tentang pesangon adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja detailnya tersebar di beberapa pasal dan ayat yang ada di UU tersebut. Berikut ini penjelasannya:

Pasal 156 Ayat 1: “Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan yang pengganti hak yang seharusnya diterima.”

BAB XII yang berbicara tentang pemutusan hubungan kerja.

Pasal 150 yang membahas tentang pengusaha yang memiliki kewajiban memberi pesangon kepada buruh/karyawan jika terjadi pemutusan kerja. Pengusaha yang dimaksud adalah siapa saja, baik perusahaan swasta atau milik negara, perseorangan atau badan, badan hukum atau bukan, yang memiliki pengurus atau mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

Penting untuk diketahui bahwa JKP di BPJS Ketenagakerjaan adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (“PHK”) yang berupa uang tunai

Disarikan dari laman BPJS Ketenagakerjaan: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, program JKP diperuntukan untuk penerima upah dengan kriteria sebagai berikut :<sup>13</sup>

1. Warga Negara Indonesia;
2. Belum mencapai 54 tahun saat terdaftar menjadi peserta;
3. Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti 4 program (JKK, JKM, JHT, dan JP);
4. Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro dengan minimal ikut 3 program (JKK, JKM, dan JHT);

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

5. Terdaftar sebagai Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan.

### **Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

JKP adalah jenis program jaminan sosial baru yang diakomodir dalam Pasal 82 UU Cipta Kerja yang mengubah UU Sistem Jaminan Sosial dan telah diatur lebih lanjut melalui PP 37/2021. Adapun manfaat JKP yang didapat berupa : <sup>14</sup>

- a. uang tunai : diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan upah, dengan ketentuan sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya. Terkait upah, patut diperhatikan bahwa upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan upah terakhir pekerja yang dilaporkan pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah yang ditetapkan, yakni Rp5 juta. Jika upah melebihi batas atas upah, maka upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar batas atas upah.
- b. akses informasi pasar kerja : diberikan dalam bentuk informasi pasar kerja (penyediaan data lowongan pekerjaan) dan/atau bimbingan jabatan (asesmen diri dan/atau konseling karir).
- c. pelatihan kerja: berupa pelatihan berbasis kompetensi melalui lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan.

### **Syarat Klaim JKP**

JKP hanya bisa dicairkan saat peserta yang bersangkutan mengalami PHK. Terkait ini, patut diperhatikan bahwa klaim JKP dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iuran minimal 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran minimal 6 bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi PHK atau

---

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

pengakhiran hubungan kerja.

Selain itu, syarat klaim JKP atau hak memperoleh manfaat JKP ini bisa hilang jika pekerja:<sup>15</sup>

- a. tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 bulan sejak PHK;
- b. telah mendapatkan pekerjaan; atau
- c. meninggal dunia.

### **Cara Mengklaim JKP**

Sebagaimana telah diterangkan sebelumnya, agar hak memperoleh manfaat JKP tidak hilang, pekerja harus mengajukan permohonan klaim manfaat JKP 3 bulan sejak PHK. Lalu untuk cara klaim JKP yang dimaksud, berikut sejumlah prosedur yang diperlukan.

### **Pemberitahuan PHK**

Pengusaha wajib memberitahu perubahan data peserta yang mengalami PHK kepada BPJS Ketenagakerjaan maksimal 7 hari kerja sejak terjadi PHK dengan mengisi formulir melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan (“SIK”), yang memuat data minimal:<sup>16</sup>

1. nama dan alamat domisili perusahaan;
2. nomor pendaftaran dan sertifikat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
3. nama dan alamat domisili pekerja;
4. nomor kepesertaan peserta pada BPJS Ketenagakerjaan;
5. nomor Induk Kependudukan (“NIK”);
6. tanggal lahir pekerja;
7. nomor dan/atau tanggal mulai dan berakhirnya perjanjian kerja bagi pekerja dengan

---

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

<sup>16</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Perjanjian Waktu Tertentu (“PKWT”) atau perjanjian kerja atau surat pengangkatan bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”); dan

8. nomor dan/atau tanggal bukti PHK.

Formulir tersebut disertai lampiran bukti PHK, yang dapat berupa fotokopi atau dokumen elektronik, yaitu:

- a. bukti diterimanya PHK oleh pekerja dan tanda terima laporan PHK dari dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- b. perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial (“PHI”) dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama; atau
- c. petikan/putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap.

Patut diperhatikan, pemberitahuan PHK tersebut tidak hanya dapat dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh peserta. Dalam hal ini, peserta dapat memberitahu PHK dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan mengisi formulir dan melampirkan bukti PHK sebagaimana telah disebut di atas maksimal sampai akhir pengajuan manfaat JKP.

#### **Maksimal Pemberian Manfaat**

Hak atas manfaat JKP diajukan maksimal 3 kali selama masa usia kerja, yakni rentang waktu seseorang mulai bekerja sampai dengan batas usia penerima manfaat pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan ketentuan:

1. Manfaat JKP pertama diajukan oleh peserta paling cepat setelah terpenuhinya masa iur dan kepesertaan.
2. Manfaat JKP ke-2 diajukan peserta minimal setelah terpenuhinya masa iur selama 5 tahun sejak memperoleh manfaat JKP pertama.
3. Manfaat JKP ke-3 diajukan peserta minimal setelah terpenuhinya masa iur selama 5 tahun sejak memperoleh manfaat JKP kedua.

## 5. Peningkatan Ekonomi

Peningkatan ekonomi adalah perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik. Pertumbuhan Ekonomi adalah kenaikan jangka panjang dalam kemampuan suatu Negara (Daerah) untuk menyediakan semakin banyak barang-barang ekonomi kepada penduduknya, kemampuan ini tumbuh sesuai dengan kemajuan teknologi, dan penyesuaian kelembagaan dan ideologis yang diperlukan (Jhingan, 2007:57) Bahwa Peningkatan Ekonomi diartikan sebagai Kenaikan GDP/GNP tanpa memandang, apakah kenaikan itu lebih besar atau kecil dari tingkat Peningkatan penduduk atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak. Suatu perekonomian baru dapat dinyatakan dalam keadaan berkembang jika pendapatan perkapita menunjukkan kecenderungan dalam jangka panjang naik

Ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi Peningkatan ekonomi suatu masyarakat (Todaro, 2000:140):

- a. Akumulasi modal Termasuk investasi baru yang berwujud tanah, peralatan dan sumber daya manusia. Hal ini akan terjadi apabila bagian dari pendapatan sekarang akan ditabung dan kemudian diinvestasikan untuk memperbesar output pada masa yang akan datang.
- b. Peningkatan Ekonomi Berhubungan dengan kenaikan angkanya. Kenaikan kerja secara tradisional dianggap sebagai faktor yang positif dalam merangsang Peningkatan ekonomi, artinya semakin banyak angkatan kerja maka semakin banyak faktor produksi tenaga kerja, sedangkan semakin banyak penduduk akan meningkatkan pasar domestiknya.
- c. Kemajuan Teknologi Kemajuan yang disebabkan oleh cara-cara baru dan lama yang diperbaiki dalam melakukan pekerjaan tradisional seperti: cara

menanam padi, membuat pakaian dan sebagainya. Dengan klasifikasi kemajuan teknologi tersebut yaitu hemat tenaga kerja dan hemat modal

## **6. Undang-Undang Cipta Kerja**

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Omnibus Law menjadi rujukan dan dasar bagi lahirnya undang-undang lain maupun peraturan di bawah undang-undang, seperti misalnya peraturan pemerintah (PP).

Dalam konteks hukum, omnibus law adalah aturan hukum atau konsep pembuatan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan dari substansi pengaturannya berbeda.

### **Tujuan Omnibus Law**

UU Cipta Kerja diharapkan akan menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong transformasi ekonomi agar mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat.

Tujuan dibuatnya UU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata, di seluruh wilayah NKRI.

Tujuan Omnibus Law adalah sebagai berikut :

- Peningkatan ekosistem investasi
- Kemudahan berusaha
- Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja
- Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional

## **F. Kerangka Teori**

## 1. Teori Perjanjian Kerja

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang ditandai dengan hubungan upah atau gaji tertentu yang telah dirundingkan atau diperjanjikan. Dan dapat diartikan pula sebagai suatu hubungan dimana satu pihak (pemberi kerja) berhak memberi perintah dan pihak lain (pekerja/buruh) berkewajiban menaatinya atau disebut dengan *dientsverhoeding* (hubungan diperatas).<sup>17</sup>

Di lain sisi, menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa definisi dari perjanjian kerja ialah pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada perjanjian terkait pekerjaan dengan menerima upah dari pihak kedua (pemberi kerja), dan pemberi kerja mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah.<sup>18</sup>

Syarat-syarat untuk sahnya perjanjian kerja maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU ketenagakerjaan).<sup>19</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b adalah syarat subyektif, sedangkan dasar huruf c dan d

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 54.

<sup>18</sup> *Ibid*

<sup>19</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, h.50

adalah syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.<sup>20</sup>

Berbicara bentuk dan isi perjanjian kerja berarti berbicara tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undangundang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 51 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.

## **2. Teori Perlindungan Hukum**

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah untuk mengayomi terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diatur oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.<sup>21</sup> Sedangkan menurut CST

---

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993.

Kansil, Perlindungan hukum adalah berbagai tindakan dan upaya hukum yang harus dilakukan dan diberikan oleh aparat penegak hukum untuk melindungi dirinya sendiri serta masyarakat dari campur tangan dan berbagai ancaman dari pihak manapun, sehingga memberikan rasa aman.

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai suatu perbuatan dalam hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah. Batasan hukum menurut Utrecht, yaitu hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.<sup>22</sup>

Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata.<sup>23</sup> Perlindungan hukum sangat penting dikembangkan dalam rangka menjamin hak masyarakat untuk mendapatkan perlindungan menurut hukum dan Undang-Undang.

Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang sewajarnya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan

---

<sup>22</sup> Utrecht Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 1989, h. 38.

<sup>23</sup> Iswi Hariyani, *Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM di Bank BUMN*, PT.Bina Ilmu, Surabaya 2008, h. 13.

bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan kepada kaedah-kaedah.<sup>24</sup> Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hal-hak pelanggaran dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.<sup>25</sup>

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>26</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode adalah proses dasar mengenai tatacara mencari jalan keluar suatu permasalahan, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara seksama terhadap suatu tanda-tanda guna memperoleh suatu pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai dasar tatacara untuk mencari jalan keluar masalah yang ada dalam menjalankan penelitian<sup>27</sup> Pendekatan yuridis Empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.

---

<sup>24</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty, 1991, h 38

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

<sup>26</sup> Satjipto Raharjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, 1983, h. 74.

<sup>27</sup> Soejono Soekamto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm.6

## 2. Spesifikasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian secara deskriptif analitis yang bertujuan mengurai fakta untuk memperoleh gambaran umum, tentang permasalahan yang ada, menelaah dan mengkaji fakta hukum untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Pesangon Dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dalam Undang Undang Cipta Kerja

## 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan data yang di dapat dari lapangan, data di peroleh dari responden. Responden yaitu seseorang atau masyarakat yang memberikan jawaban atas pertanyaan dari peneliti. Responden adalah orang yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dikaji.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan, data sekunder yang dikumpulkan pada penelitian ini antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
  1. Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang berbentuk norma hukum yang mempunyai sifat mengikat. Dalam penelitian ini yang di pakai antara lain :
    - a) Undang – Undang Dasar 1945.
    - b) Kitab Undang-undang Hukum Ketenagakerjaan
    - c) Undang – Undang Cipta Kerja
  2. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang bukan berbentuk norma hukum, namun berupa pendapat para ahli, bahan ini di dapat dari literature

atau buku – buku hukum, majalah, koran, internet, karyatulis sarjana – sarjana baik berupa skripsi, tesis maupun desertasi.

3. Bahan Hukum Tersier adalah suatu petunjuk yang bisa menggambarkan suatu solusi terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam penelitian ini adalah kamus besar bahasa indonesia, kamus hukum.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data akan dilakukan melalui :

##### a) Studi Kepustakaan

Dengan mengumpulkan bahan tentang suatu masalah dari berbagai sumber, baik dari buku, majalah, internet, peraturan perundang-undangan maupun peraturan pemerintah, dengan memahami isi kandungan serta mempelajarinya dan mengutip, serta dituangkan dalam analisis suatu permasalahan tersebut.

##### b) Studi lapangan

Cara pengumpulan data akan dilakukan melalui :

##### a) Studi Kepustakaan

Dengan mengumpulkan bahan pustaka yang didapat dari literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan dan peraturan perundang-undangan dengan membaca, memahami, mempelajari dan mengutip bahan – bahan yang berkaitan dengan permasalahan.

##### b) Studi Lapangan

###### 1. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi atau pengamatan langsung, kemudian mengambil data yang diperlukan dari hasil observasi tersebut.

###### 2. Wawancara

Wawancara dengan melakukan tanya jawab dengan responden yang dijadikan sebagai narasumber dengan cara bebas terpimpin, yaitu pertanyaan hanya memuat garis besar yang mengarah pada permasalahan.

Narasumber yang akan dipilih adalah yang memiliki kapasitas, kompetensi dan korelasi dalam penelitian ini, yaitu meliputi :

1. Dinas Ketenagakerjaan
  2. Perusahaan ( PT )
5. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari studi dokumen dan studi lapangan setelah lengkap dan telah di cek keabsahannya akan dianalisis secara kualitatif, kemudian disusun secara sistematis agar diperoleh kejelasan dari permasalahan kemudian di tarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menjadi hal yang bersifat khusus.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat uraian yang berisi latar belakang penelitian sehingga menimbulkan suatu permasalahan, serta dijelaskan tentang perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, antara lain pendekatan penelitian, spesifikasi penelitian, Jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada dasarnya tinjauan pustaka merupakan teori, yang berisi teori dasar guna mendasari proses analisis permasalahan yang akan dibahas, didalamnya terdapat kerangka

pemikiran yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang penentuan lokasi penelitian, fokus penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai penggeledahan menurut hukum acara pidana dalam perspektif hak asasi manusia.

### BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah penggeledahan menurut hukum acara pidana dalam perspektif hak asasi manusia.

#### **I. Jadwal Penelitian**



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

##### Pendahuluan

Perlindungan hukum adalah konsep yang fundamental dalam sistem hukum modern. Ini melibatkan berbagai mekanisme, institusi, dan proses yang bertujuan untuk melindungi hak-hak individu dan kelompok dari pelanggaran serta memberikan ganti rugi bagi mereka yang dirugikan. Dalam esai ini, kita akan membahas secara mendalam berbagai aspek perlindungan hukum, termasuk definisi, jenis-jenis perlindungan hukum, prinsip-prinsip yang mendasarinya, serta implementasi dalam berbagai sistem hukum di seluruh dunia.

##### Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh negara, melalui lembaga-lembaga hukumnya, untuk menjamin bahwa hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dihormati dan dilindungi dari berbagai bentuk pelanggaran. Perlindungan ini mencakup berbagai bidang, seperti hak asasi manusia, hak-hak sipil dan politik, serta hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.

##### Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

**Perlindungan Hukum Preventif:** Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum sebelum terjadi. Contohnya termasuk undang-undang dan peraturan yang mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat, serta pendidikan hukum untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat.

**Perlindungan Hukum Reformatif:** Perlindungan ini berfokus pada reformasi hukum untuk memastikan bahwa sistem hukum selalu sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Ini mencakup amandemen undang-undang, penciptaan undang-undang baru, dan reformasi institusi hukum.

**Perlindungan Hukum Rehabilitatif:** Perlindungan ini bertujuan untuk memulihkan keadaan korban pelanggaran hukum. Ini dapat mencakup kompensasi finansial, rehabilitasi psikologis, dan pemulihan nama baik korban.

**Perlindungan Hukum Penegakan:** Perlindungan ini berkaitan dengan penegakan hukum yang efektif terhadap pelanggar hukum. Ini mencakup proses penuntutan, peradilan, dan pelaksanaan hukuman.

##### Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

**Kesetaraan di Hadapan Hukum:** Setiap individu, tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau politiknya, harus mendapatkan perlindungan yang sama di hadapan hukum.

**Kepastian Hukum:** Hukum harus jelas, konsisten, dan dapat diprediksi, sehingga individu dapat memahami hak dan kewajiban mereka serta konsekuensi dari tindakan mereka.

**Akses ke Keadilan:** Setiap individu harus memiliki akses yang mudah dan terjangkau ke lembaga-lembaga hukum untuk mencari keadilan dan penyelesaian sengketa.

**Proses Hukum yang Adil:** Proses hukum harus dilakukan secara adil, transparan, dan tidak memihak, memastikan bahwa setiap pihak yang terlibat mendapatkan kesempatan yang sama untuk menyampaikan argumen dan bukti mereka.

**Hak atas Pemulihan Efektif:** Setiap individu yang haknya dilanggar harus memiliki hak atas pemulihan yang efektif, baik dalam bentuk kompensasi, restitusi, atau rehabilitasi.

##### Implementasi Perlindungan Hukum

##### Sistem Hukum di Berbagai Negara

**Sistem Hukum Civil Law:** Di negara-negara dengan sistem civil law, seperti Perancis, Jerman,

dan Indonesia, perlindungan hukum terutama diatur dalam kode-kode hukum yang komprehensif. Hak-hak dan kewajiban individu diatur secara rinci dalam undang-undang yang disusun oleh legislatif.

**Sistem Hukum Common Law:** Di negara-negara dengan sistem common law, seperti Inggris dan Amerika Serikat, perlindungan hukum banyak didasarkan pada preseden yudisial dan putusan pengadilan. Hak-hak individu sering kali ditentukan melalui interpretasi hakim terhadap hukum dan prinsip-prinsip hukum umum.

**Sistem Hukum Adat:** Di beberapa negara, seperti di beberapa bagian Afrika dan Asia, hukum adat masih memainkan peran penting dalam perlindungan hukum. Hukum adat ini sering kali berbasis pada tradisi dan kebiasaan masyarakat setempat.

**Sistem Hukum Agama:** Di negara-negara seperti Arab Saudi dan Iran, hukum agama (seperti Syariah) menjadi dasar utama sistem hukum dan memberikan kerangka kerja untuk perlindungan hukum.

Lembaga-Lembaga Perlindungan Hukum

**Pengadilan:** Pengadilan adalah lembaga utama dalam sistem perlindungan hukum. Mereka bertanggung jawab untuk menegakkan hukum, menyelesaikan sengketa, dan memberikan keadilan kepada pihak yang dirugikan.

**Ombudsman:** Ombudsman adalah lembaga independen yang bertugas untuk menyelidiki keluhan masyarakat terhadap maladministrasi atau penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik.

**Komisi Hak Asasi Manusia:** Komisi ini bertugas untuk memantau dan melaporkan pelanggaran hak asasi manusia, serta memberikan rekomendasi kepada pemerintah untuk meningkatkan perlindungan hak asasi manusia.

**Lembaga Bantuan Hukum:** Lembaga ini memberikan bantuan hukum gratis atau dengan biaya yang terjangkau bagi individu yang tidak mampu untuk membayar jasa hukum.

Tantangan dalam Perlindungan Hukum

Meskipun prinsip dan mekanisme perlindungan hukum telah diterapkan di banyak negara, masih ada berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya:

**Ketidaksetaraan Sosial dan Ekonomi:** Ketidaksetaraan ini dapat menghambat akses individu terhadap keadilan dan perlindungan hukum. Mereka yang berada dalam kelompok rentan sering kali mengalami diskriminasi dan kesulitan dalam mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

**Korupsi:** Korupsi dalam lembaga-lembaga hukum dapat merusak integritas sistem hukum dan menghambat penegakan hukum yang adil dan efektif.

**Kurangnya Kesadaran Hukum:** Kurangnya kesadaran hukum di kalangan masyarakat dapat mengakibatkan mereka tidak mengetahui hak-hak mereka dan cara untuk menegakkannya.

**Keterbatasan Sumber Daya:** Keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia, dapat menghambat kemampuan lembaga-lembaga hukum untuk memberikan perlindungan yang memadai.

**Politik dan Kekuasaan:** Intervensi politik dan penggunaan kekuasaan untuk kepentingan tertentu dapat mengganggu independensi dan efisiensi lembaga-lembaga hukum.

## B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

Pendahuluan

Pekerja merupakan elemen penting dalam struktur ekonomi dan sosial sebuah negara. Mereka berperan dalam menggerakkan roda perekonomian melalui kontribusi mereka dalam berbagai sektor industri. Tinjauan umum tentang pekerja mencakup berbagai aspek seperti definisi, klasifikasi, hak dan kewajiban, serta tantangan yang dihadapi oleh pekerja di era modern. Dalam artikel ini, kita akan menjabarkan topik-topik tersebut secara mendetail.

## Definisi Pekerja

Pekerja adalah individu yang melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan imbalan upah atau gaji. Mereka dapat bekerja di sektor formal maupun informal dan terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan mulai dari manual hingga intelektual. Menurut **Undang-Undang Ketenagakerjaan**, pekerja didefinisikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## Klasifikasi Pekerja

Berdasarkan Status Pekerjaan

### **Pekerja Tetap**

Memiliki kontrak kerja jangka panjang atau permanen dengan perusahaan.

Mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan seperti jaminan sosial, cuti tahunan, dan tunjangan kesehatan.

### **Pekerja Kontrak**

Terikat oleh kontrak kerja dengan durasi tertentu.

Hak-hak yang didapatkan mungkin lebih terbatas dibandingkan pekerja tetap.

### **Pekerja Harian Lepas**

Dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian atau proyek tertentu.

Umumnya tidak mendapatkan jaminan sosial dan hak-hak pekerja tetap.

Berdasarkan Sektor Pekerjaan

### **Sektor Pertanian**

Meliputi pekerjaan di bidang agrikultur, peternakan, dan perikanan.

Pekerja seringkali bekerja di lahan pertanian atau peternakan dan terlibat dalam produksi bahan pangan.

### **Sektor Industri**

Melibatkan pekerjaan di pabrik atau industri manufaktur.

Pekerja melakukan tugas yang berkaitan dengan produksi barang.

### **Sektor Jasa**

Mencakup pekerjaan di bidang pelayanan seperti kesehatan, pendidikan, dan pariwisata.

Pekerja menyediakan layanan langsung kepada masyarakat.

Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak Pekerja

### **Upah yang Layak**

Pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

### **Jaminan Sosial**

Termasuk asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, dan jaminan kecelakaan kerja.

### **Kondisi Kerja yang Aman**

Pekerja harus bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, dengan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja.

### **Cuti dan Waktu Istirahat**

Pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan, cuti sakit, dan waktu istirahat yang memadai.

Kewajiban Pekerja

### **Menjalankan Tugas dengan Baik**

Pekerja harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kesepakatan kerja.

### **Mematuhi Aturan Perusahaan**

Pekerja wajib mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Menjaga Kerahasiaan Perusahaan**

Informasi yang bersifat rahasia harus dijaga dan tidak disebarluaskan kepada pihak ketiga.

Tantangan yang Dihadapi Pekerja di Era Modern

Perubahan Teknologi

### **Automatisasi dan Robotik**

Banyak pekerjaan manual digantikan oleh mesin dan robot, mengakibatkan pengurangan kebutuhan tenaga kerja manusia.

### **Digitalisasi**

Perubahan menuju ekonomi digital menuntut pekerja untuk memiliki keterampilan baru yang relevan dengan teknologi informasi.

Globalisasi

### **Kompetisi Internasional**

Pekerja harus bersaing tidak hanya dengan tenaga kerja lokal, tetapi juga dengan tenaga kerja dari negara lain.

### **Perpindahan Tenaga Kerja**

Mobilitas tenaga kerja antar negara meningkat, menyebabkan perubahan dalam dinamika pasar tenaga kerja.

Regulasi Ketenagakerjaan

### **Perubahan Kebijakan**

Perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi hak dan kondisi kerja pekerja.

### **Standar Ketenagakerjaan**

Penerapan standar ketenagakerjaan yang berbeda-beda di berbagai negara dapat menciptakan tantangan bagi pekerja dan perusahaan.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Uang Pesangon**

Uang pesangon adalah salah satu elemen penting dalam hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Secara umum, uang pesangon merupakan kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Uang pesangon ini dirancang untuk memberikan perlindungan finansial sementara bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya selama periode transisi mencari pekerjaan baru.

Pengertian dan Dasar Hukum Uang Pesangon

Uang pesangon diatur secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk di Indonesia. Dalam konteks Indonesia, dasar hukum utama yang mengatur uang pesangon adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap pekerja yang di-PHK berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja.

Secara spesifik, Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besaran uang pesangon yang diterima oleh pekerja diatur lebih lanjut dalam ayat 2 hingga ayat 4 dari pasal tersebut, di mana perhitungannya disesuaikan dengan masa kerja karyawan yang bersangkutan.

Komponen Uang Pesangon

Uang pesangon biasanya terdiri dari beberapa komponen, yang meliputi:

**Uang Pesangon:** Merupakan kompensasi utama yang dihitung berdasarkan masa kerja pekerja. Semakin lama masa kerja, semakin besar jumlah uang pesangon yang berhak diterima.

**Uang Penghargaan Masa Kerja:** Ini adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang memiliki masa kerja tertentu. Biasanya, uang penghargaan ini diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama beberapa tahun di perusahaan.

**Uang Penggantian Hak:** Uang ini mencakup berbagai hak pekerja yang belum diambil atau

digunakan, seperti sisa cuti yang belum diambil, tunjangan hari raya (THR) yang belum dibayarkan, dan lain-lain.

#### Fungsi dan Tujuan Uang Pesangon

Fungsi utama dari uang pesangon adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan secara mendadak. Uang pesangon ini dimaksudkan sebagai jaring pengaman sosial yang memungkinkan pekerja untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan dasarnya selama periode transisi mencari pekerjaan baru. Selain itu, uang pesangon juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kontribusi pekerja selama bekerja di perusahaan.

#### Perhitungan Uang Pesangon

Perhitungan uang pesangon umumnya didasarkan pada masa kerja dan gaji terakhir yang diterima oleh pekerja. Di Indonesia, perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

Masa kerja kurang dari 1 tahun: 1 bulan upah

Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah

Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: 3 bulan upah

Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: 4 bulan upah

Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: 5 bulan upah

Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 6 bulan upah

Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: 7 bulan upah

Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: 8 bulan upah

Masa kerja 8 tahun atau lebih: 9 bulan upah

#### Dampak Ekonomi dan Sosial Uang Pesangon

Pemberian uang pesangon memiliki dampak ekonomi dan sosial yang signifikan baik bagi pekerja, perusahaan, maupun perekonomian secara umum. Bagi pekerja, uang pesangon merupakan sumber daya yang penting untuk menghadapi masa-masa sulit setelah kehilangan pekerjaan. Ini memberikan pekerja waktu dan dukungan finansial untuk mencari pekerjaan baru, mengembangkan keterampilan, atau bahkan memulai usaha baru.

Bagi perusahaan, kewajiban membayar uang pesangon dapat menjadi beban finansial, terutama jika perusahaan berada dalam kondisi ekonomi yang sulit. Di sisi lain, keberadaan uang pesangon juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja selama mereka bekerja di perusahaan tersebut, karena mereka merasa memiliki perlindungan dan jaminan di akhir masa kerja.

Secara lebih luas, uang pesangon juga dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi. Dengan adanya uang pesangon, tekanan sosial dan ekonomi yang mungkin timbul akibat meningkatnya angka pengangguran dapat dikurangi. Ini karena uang pesangon membantu mengurangi dampak negatif dari pengangguran sementara, sehingga individu yang terkena PHK tetap dapat berkontribusi terhadap perekonomian melalui konsumsi mereka.

#### Tantangan dan Kritik terhadap Uang Pesangon

Meskipun uang pesangon memiliki tujuan yang mulia, implementasinya sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu kritik utama adalah terkait dengan besaran dan ketentuan pembayaran uang pesangon yang dianggap memberatkan pengusaha, terutama pengusaha kecil dan menengah. Ada juga kritik bahwa peraturan yang ada tidak fleksibel dan tidak selalu mencerminkan kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja yang dinamis.

Selain itu, ada permasalahan terkait dengan penegakan hukum, di mana tidak semua perusahaan memenuhi kewajiban mereka untuk membayar uang pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan, termasuk ketidakmampuan finansial perusahaan, kurangnya pemahaman tentang peraturan, atau bahkan niat buruk dari pihak perusahaan.

#### Reformasi dan Inovasi dalam Kebijakan Uang Pesangon

Untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada, beberapa negara telah melakukan reformasi dalam kebijakan uang pesangon. Misalnya, beberapa negara mengadopsi sistem asuransi pengangguran sebagai alternatif atau pelengkap uang pesangon. Dalam sistem ini, pekerja yang terkena PHK dapat menerima kompensasi dari dana asuransi yang dikelola oleh pemerintah atau lembaga tertentu, sehingga beban pembayaran uang pesangon tidak sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.

Di Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja yang baru-baru ini disahkan juga memperkenalkan beberapa perubahan dalam ketentuan uang pesangon, termasuk pengaturan mengenai Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dirancang untuk memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, termasuk pelatihan kerja dan akses ke informasi pasar kerja, selain uang tunai sebagai pengganti sebagian dari pendapatan yang hilang.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kehilangan Kerja**

Tinjauan umum tentang jaminan kehilangan kerja adalah suatu topik yang luas dan mencakup berbagai aspek ekonomi, sosial, dan kebijakan publik. Untuk menjawab permintaan ini secara mendalam dan komprehensif hingga 10.000 kata, penjelasan akan dibagi menjadi beberapa bagian utama, termasuk latar belakang historis, definisi dan konsep dasar, pentingnya jaminan kehilangan kerja, implementasi di berbagai negara, tantangan, serta dampaknya terhadap individu dan ekonomi.

Namun, karena keterbatasan ruang dalam tanggapan ini, saya akan memberikan sebuah rangkuman ekstensif dan struktur yang bisa digunakan sebagai panduan dalam mengembangkan esai lengkap.

##### **1. Pengantar**

**Definisi Jaminan Kehilangan Kerja:** Jaminan kehilangan kerja adalah sistem perlindungan sosial yang dirancang untuk menyediakan bantuan keuangan sementara bagi individu yang kehilangan pekerjaan tanpa kesalahan mereka sendiri. Sistem ini bertujuan untuk memberikan jaring pengaman finansial saat mereka mencari pekerjaan baru.

**Pentingnya Jaminan Kehilangan Kerja:** Jaminan ini penting untuk menjaga stabilitas ekonomi dan sosial, mencegah kemiskinan mendadak, dan memberikan keamanan finansial kepada pekerja.

##### **2. Latar Belakang Historis**

**Asal-usul Jaminan Kehilangan Kerja:** Sistem ini pertama kali diimplementasikan di negara-negara Eropa seperti Jerman dan Inggris pada awal abad ke-20 sebagai respons terhadap perubahan dalam pasar tenaga kerja akibat industrialisasi.

**Perkembangan Global:** Setelah Perang Dunia II, konsep ini menyebar ke berbagai negara dengan variasi implementasi tergantung pada struktur ekonomi dan kebijakan sosial masing-masing negara.

##### **3. Konsep dan Prinsip Dasar**

**Prinsip Dasar:** Jaminan kehilangan kerja biasanya berdasarkan kontribusi yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja selama masa kerja aktif. Manfaat diberikan dalam bentuk tunjangan pengangguran untuk jangka waktu tertentu.

**Jenis Program:** Program ini dapat bersifat kontribusi wajib (social insurance) atau berbasis pajak, dan kadang-kadang termasuk dalam skema bantuan sosial yang lebih luas.

**Kriteria Kelayakan:** Biasanya, untuk memenuhi syarat, seseorang harus telah bekerja selama jangka waktu tertentu dan kehilangan pekerjaan bukan karena kesalahan mereka sendiri.

##### **4. Implementasi di Berbagai Negara**

**Eropa:** Negara-negara Eropa, seperti Jerman dan Prancis, memiliki sistem jaminan kehilangan kerja yang mapan, dengan cakupan luas dan tunjangan yang relatif tinggi.

**Amerika Serikat:** Sistem pengangguran di AS diatur oleh negara bagian dengan pedoman

federal. Manfaat umumnya terbatas dan durasi pembayaran bervariasi.

**Asia:** Negara-negara seperti Jepang dan Korea Selatan telah mengadopsi sistem yang dipengaruhi oleh model Eropa, meskipun dengan penyesuaian lokal.

**Negara Berkembang:** Implementasi di negara berkembang sering kali menghadapi tantangan seperti informalitas di pasar kerja dan kapasitas administrasi yang terbatas.

#### 5. Manfaat dan Dampak Sosial Ekonomi

**Perlindungan Sosial:** Memberikan keamanan finansial sementara dan membantu mencegah kemiskinan selama masa pengangguran.

**Stabilitas Ekonomi:** Dengan menjaga daya beli individu, sistem ini membantu menstabilkan permintaan agregat selama krisis ekonomi.

**Peningkatan Kesempatan Kerja:** Beberapa sistem termasuk pelatihan ulang atau bantuan penempatan kerja untuk mempercepat kembali pekerja ke pasar kerja.

#### 6. Tantangan dan Kritik

**Pembiayaan:** Tantangan utama adalah keberlanjutan finansial, terutama selama resesi ketika jumlah penerima meningkat.

**Moral Hazard:** Ada kekhawatiran bahwa tunjangan pengangguran yang terlalu murah hati dapat mengurangi insentif untuk mencari pekerjaan.

**Ketimpangan Akses:** Di banyak negara, pekerja informal atau kontrak sering kali tidak memiliki akses ke jaminan ini.

#### 7. Dampak Pandemi COVID-19

**Peningkatan Pengangguran:** Pandemi COVID-19 menyebabkan lonjakan pengangguran global yang tak terduga, menguji ketahanan sistem jaminan kehilangan kerja di banyak negara.

**Perubahan Kebijakan:** Banyak negara memperluas cakupan atau memperpanjang durasi tunjangan sebagai tanggapan terhadap krisis.

#### 8. Studi Kasus: Indonesia

**Sejarah dan Implementasi:** Indonesia mulai mengimplementasikan jaminan kehilangan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, meskipun cakupannya masih terbatas.

**Tantangan Lokal:** Tantangan termasuk tingkat informalitas yang tinggi dan kurangnya kesadaran tentang manfaat program ini di kalangan pekerja.

#### 9. Rekomendasi Kebijakan

**Penguatan Sistem:** Pemerintah dapat meningkatkan cakupan dan efektivitas dengan memperluas basis kontribusi, meningkatkan kesadaran publik, dan mengintegrasikan pelatihan kerja dalam program.

**Kolaborasi Internasional:** Pembelajaran dari negara lain yang berhasil bisa membantu memperbaiki sistem domestik.

### E. Tinjauan Umum tentang Peningkatan Ekonomi

Peningkatan ekonomi adalah proses di mana perekonomian suatu negara atau wilayah mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan dan stabil dalam berbagai indikator utama seperti Produk Domestik Bruto (PDB), tingkat lapangan kerja, produktivitas, dan pendapatan per kapita. Proses ini tidak hanya melibatkan peningkatan kuantitas output ekonomi tetapi juga perbaikan kualitas hidup masyarakat.

#### 1. Definisi dan Indikator Peningkatan Ekonomi

**Produk Domestik Bruto (PDB):** PDB adalah ukuran nilai total dari barang dan jasa yang diproduksi dalam suatu negara dalam periode tertentu. Peningkatan PDB biasanya menjadi indikasi utama dari pertumbuhan ekonomi.

**Pendapatan Per Kapita:** Pendapatan per kapita adalah ukuran rata-rata pendapatan per orang dalam suatu negara. Peningkatan pendapatan per kapita seringkali dikaitkan dengan peningkatan standar hidup.

**Tingkat Pengangguran:** Tingkat pengangguran yang rendah menunjukkan bahwa lebih

banyak orang yang bekerja, yang biasanya berkontribusi pada peningkatan ekonomi.

**Indeks Pembangunan Manusia (IPM):** IPM mengukur kesejahteraan manusia berdasarkan harapan hidup, pendidikan, dan pendapatan. Peningkatan dalam IPM biasanya sejalan dengan peningkatan ekonomi.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Ekonomi

**Kebijakan Pemerintah:** Kebijakan fiskal dan moneter yang bijak dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Kebijakan fiskal mencakup pengeluaran pemerintah dan kebijakan pajak, sementara kebijakan moneter mencakup pengelolaan suku bunga dan pengendalian jumlah uang beredar.

**Infrastruktur:** Investasi dalam infrastruktur, seperti jalan, pelabuhan, listrik, dan teknologi informasi, sangat penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Infrastruktur yang baik meningkatkan efisiensi produksi dan distribusi.

**Sumber Daya Manusia:** Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Pendidikan, keterampilan, dan kesehatan penduduk adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

**Teknologi dan Inovasi:** Kemajuan teknologi dan inovasi merupakan pendorong utama dalam peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Teknologi baru seringkali membuka pasar baru dan menciptakan industri baru.

**Investasi Asing:** Investasi asing dapat menyediakan modal yang dibutuhkan untuk pengembangan ekonomi, terutama di negara berkembang. Investasi ini juga dapat membawa teknologi dan keterampilan baru ke dalam negeri.

**Stabilitas Politik dan Sosial:** Stabilitas politik dan sosial menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi. Ketidakstabilan sering kali mengganggu investasi dan aktivitas ekonomi.

**Perdagangan Internasional:** Keterlibatan dalam perdagangan internasional memungkinkan negara untuk memanfaatkan keunggulan komparatif mereka, meningkatkan efisiensi, dan memperluas pasar untuk produk domestik.

## 3. Peran Pemerintah dalam Peningkatan Ekonomi

**Kebijakan Fiskal:** Pemerintah menggunakan kebijakan fiskal untuk mengelola perekonomian dengan cara mengatur pengeluaran publik dan pajak. Dengan meningkatkan pengeluaran pada infrastruktur atau layanan publik, pemerintah dapat merangsang pertumbuhan ekonomi.

**Kebijakan Moneter:** Bank sentral dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dengan menyesuaikan suku bunga dan mengendalikan suplai uang. Misalnya, suku bunga yang rendah dapat mendorong pinjaman dan investasi.

**Regulasi dan Deregulasi:** Regulasi yang efektif dapat mendorong kepercayaan pasar dan melindungi konsumen serta investor. Sementara itu, deregulasi di sektor tertentu dapat mengurangi hambatan dan meningkatkan efisiensi.

**Kebijakan Perdagangan:** Pemerintah dapat mempromosikan pertumbuhan ekonomi melalui kebijakan perdagangan yang mendukung ekspor dan membuka pasar internasional.

**Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan produktivitas.

## 4. Tantangan dalam Meningkatkan Ekonomi

**Ketimpangan Ekonomi:** Salah satu tantangan utama adalah bagaimana memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi menguntungkan semua lapisan masyarakat, bukan hanya sebagian kecil populasi.

**Degradasi Lingkungan:** Peningkatan ekonomi yang tidak memperhatikan aspek lingkungan dapat menyebabkan kerusakan ekosistem, yang dalam jangka panjang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi.

**Krisis Keuangan:** Krisis keuangan dapat menyebabkan resesi dan menghambat pertumbuhan ekonomi. Pengelolaan utang dan sistem perbankan yang buruk sering menjadi penyebab krisis

tersebut.

**Globalisasi dan Kompetisi Internasional:** Meskipun globalisasi dapat mendorong pertumbuhan, persaingan internasional yang ketat juga dapat menekan industri dalam negeri dan menyebabkan ketidakpastian ekonomi.

#### 5. Contoh Peningkatan Ekonomi di Berbagai Negara

**Tiongkok:** Transformasi ekonomi Tiongkok dari ekonomi agraris menjadi salah satu kekuatan industri terbesar di dunia adalah contoh bagaimana kebijakan pemerintah yang strategis dan investasi infrastruktur dapat mendorong pertumbuhan ekonomi.

**India:** Dengan fokus pada teknologi informasi dan pengembangan sektor jasa, India telah berhasil mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang signifikan, meskipun tantangan besar seperti ketimpangan dan kemiskinan masih ada.

**Korea Selatan:** Korea Selatan adalah contoh negara yang berhasil bertransformasi dari negara berkembang menjadi ekonomi maju dalam waktu singkat melalui industrialisasi dan investasi besar-besaran dalam pendidikan dan teknologi.

#### 6. Masa Depan Peningkatan Ekonomi

**Teknologi dan Digitalisasi:** Dengan perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan internet of things, ekonomi masa depan diperkirakan akan semakin digital. Teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi dan menciptakan peluang baru.

**Ekonomi Hijau:** Peningkatan kesadaran akan perubahan iklim mendorong pergeseran menuju ekonomi yang lebih ramah lingkungan. Investasi dalam energi terbarukan dan teknologi bersih menjadi semakin penting.

**Ketahanan Ekonomi:** Pandemi COVID-19 telah menyoroti pentingnya ketahanan ekonomi, termasuk diversifikasi ekonomi dan ketahanan terhadap guncangan global.

## F. Tinjauan Umum tentang UU Cipta Kerja

### Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja atau "Omnibus Law," merupakan sebuah regulasi yang signifikan dan kontroversial di Indonesia. UU ini disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 5 Oktober 2020, dan resmi diundangkan pada 2 November 2020. Undang-undang ini disusun sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing Indonesia, menarik investasi asing, menciptakan lapangan kerja, dan memperbaiki iklim usaha. Meskipun memiliki tujuan yang ambisius, UU Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai kontroversi, kritik, dan protes dari berbagai kalangan masyarakat, termasuk serikat pekerja, akademisi, dan organisasi non-pemerintah (NGO).

### Latar Belakang Pembentukan UU Cipta Kerja

Latar belakang pembentukan UU Cipta Kerja erat kaitannya dengan tantangan ekonomi yang dihadapi Indonesia dalam beberapa dekade terakhir. Beberapa faktor yang mendorong pembentukan UU ini antara lain:

**Pertumbuhan Ekonomi yang Melambat:** Pada beberapa tahun terakhir sebelum pembentukan UU Cipta Kerja, pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung melambat. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya daya saing global dan kompleksitas regulasi yang menghambat masuknya investasi.

**Kebutuhan Lapangan Kerja:** Setiap tahun, Indonesia menghadapi tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang cukup bagi angkatan kerja baru. Tanpa kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja, angka pengangguran dikhawatirkan akan terus meningkat.

**Regulasi yang Tumpang Tindih:** Sebelum UU Cipta Kerja, banyak peraturan yang saling tumpang tindih, membuat proses perizinan dan administrasi menjadi rumit dan menghambat investasi. UU Cipta Kerja dirancang untuk menyederhanakan regulasi ini melalui pendekatan

omnibus, di mana banyak undang-undang terkait disatukan dan direvisi dalam satu undang-undang.

**Dorongan untuk Reformasi Struktural:** Pemerintah berupaya melakukan reformasi struktural yang lebih luas dalam bidang ekonomi, tenaga kerja, dan investasi. Reformasi ini dianggap perlu untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Tujuan dan Ruang Lingkup UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja memiliki beberapa tujuan utama yang ingin dicapai, di antaranya:

**Penciptaan Lapangan Kerja:** UU ini bertujuan untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja melalui peningkatan investasi dan kemudahan berbisnis di Indonesia.

**Penyederhanaan Regulasi:** UU Cipta Kerja menyederhanakan berbagai regulasi yang dianggap menghambat investasi dan usaha, baik domestik maupun asing. Ini mencakup penyederhanaan perizinan, ketentuan ketenagakerjaan, dan prosedur pembebasan lahan.

**Peningkatan Daya Saing:** Dengan memperbaiki iklim investasi dan mengurangi hambatan birokrasi, UU Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan daya saing Indonesia di kancah internasional.

**Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja:** Selain fokus pada penciptaan lapangan kerja, UU ini juga mencakup ketentuan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka, meskipun banyak ketentuan ini juga mendapat kritik tajam dari serikat pekerja.

Struktur dan Isi UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja terdiri dari 15 bab dan 186 pasal yang mencakup berbagai aspek regulasi yang terkait dengan investasi, ketenagakerjaan, pengelolaan lingkungan, dan tata ruang. Beberapa bab penting dalam UU ini meliputi:

**Penyederhanaan Perizinan Berusaha:** Bab ini mencakup ketentuan yang menyederhanakan proses perizinan bagi pelaku usaha. Salah satu perubahan signifikan adalah penerapan sistem perizinan berbasis risiko, di mana tingkat risiko dari suatu usaha menentukan jenis perizinan yang diperlukan.

**Ketentuan Ketenagakerjaan:** Bab ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja, upah, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Beberapa perubahan kontroversial dalam bab ini meliputi fleksibilitas dalam kontrak kerja dan pengaturan mengenai pesangon.

**Kemudahan dan Perlindungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM):** UU Cipta Kerja memberikan perhatian khusus pada pengembangan UMKM dengan memberikan kemudahan akses terhadap perizinan, pembiayaan, dan pasar.

**Pengelolaan Lingkungan Hidup:** Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk mempermudah investasi, bab ini juga mencakup ketentuan yang mengatur pengelolaan lingkungan hidup, termasuk perubahan pada aturan mengenai Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL).

Kontroversi dan Kritik terhadap UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja telah menjadi subjek kontroversi yang luas di masyarakat Indonesia. Beberapa kritik utama terhadap UU ini antara lain:

**Dampak Terhadap Kesejahteraan Pekerja:** Banyak serikat pekerja dan organisasi buruh mengkritik UU Cipta Kerja karena dianggap melemahkan perlindungan bagi pekerja. Misalnya, perubahan dalam aturan pesangon dan kontrak kerja dianggap merugikan pekerja.

**Potensi Kerusakan Lingkungan:** Kelompok-kelompok lingkungan hidup mengkhawatirkan bahwa penyederhanaan perizinan dan pengurangan ketentuan AMDAL dapat meningkatkan risiko kerusakan lingkungan.

**Proses Pembentukan yang Kurang Partisipatif:** Proses legislasi UU Cipta Kerja juga mendapat kritik karena dianggap kurang melibatkan partisipasi publik yang memadai. Banyak pihak merasa bahwa UU ini disahkan terlalu cepat tanpa konsultasi yang cukup dengan

berbagai pemangku kepentingan.

**Kepentingan Asing dan Dominasi Investasi:** Beberapa pihak khawatir bahwa UU Cipta Kerja lebih menguntungkan investor asing dan perusahaan besar, sementara usaha kecil dan pekerja lokal tidak mendapatkan manfaat yang setara.

**Dampak Implementasi UU Cipta Kerja**

Sejak diundangkan, implementasi UU Cipta Kerja telah mulai membawa dampak pada berbagai sektor, meskipun evaluasi jangka panjang masih diperlukan untuk menilai efektivitasnya. Beberapa dampak yang telah terlihat antara lain:

**Peningkatan Investasi:** Ada indikasi bahwa UU Cipta Kerja telah mulai menarik lebih banyak investasi, terutama dari sektor swasta dan asing, meskipun dampaknya belum sepenuhnya dirasakan di seluruh sektor ekonomi.

**Perubahan dalam Hubungan Kerja:** Beberapa perusahaan mulai menerapkan ketentuan baru terkait kontrak kerja dan pengaturan upah, yang mempengaruhi dinamika hubungan industrial.

**Reaksi Publik dan Unjuk Rasa:** Implementasi UU ini juga memicu berbagai aksi unjuk rasa dan protes dari kalangan pekerja dan mahasiswa yang menentang beberapa ketentuan dalam UU ini

## G. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Islam

UU Cipta Kerja, yang juga dikenal sebagai Omnibus Law, adalah salah satu undang-undang kontroversial di Indonesia yang disahkan pada Oktober 2020. Tujuan utama dari undang-undang ini adalah untuk merampingkan regulasi yang dianggap menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi. UU Cipta Kerja mengamandemen, menghapus, dan menggabungkan berbagai ketentuan hukum yang tersebar di beberapa undang-undang sebelumnya dalam satu undang-undang komprehensif.

Dari perspektif Islam, setiap kebijakan publik, termasuk perundang-undangan, harus memenuhi prinsip-prinsip dasar yang berlandaskan syariah, yaitu keadilan (al-'adl), kemaslahatan (al-maslahah), tidak merugikan (la darar), serta menjaga lima prinsip dasar (maqasid al-shariah): melindungi agama (hifz ad-din), jiwa (hifz an-nafs), akal (hifz al-'aql), keturunan (hifz an-nasl), dan harta (hifz al-mal).

Perspektif Islam terhadap Keadilan dalam UU Cipta Kerja

Keadilan dalam Islam

Keadilan merupakan salah satu prinsip paling fundamental dalam Islam, baik dalam hubungan interpersonal maupun dalam konteks sosial-ekonomi yang lebih luas. Dalam Al-Quran, keadilan diartikan sebagai suatu tindakan yang sesuai dengan perintah Allah dan Sunnah Rasul-Nya. Islam memandang keadilan bukan hanya sebagai keseimbangan hak dan kewajiban, tetapi juga sebagai upaya memastikan setiap individu mendapatkan hak-haknya tanpa diskriminasi.

Penerapan Keadilan dalam UU Cipta Kerja

Dari perspektif Islam, UU Cipta Kerja harus dievaluasi berdasarkan apakah ia memberikan keadilan sosial, khususnya kepada golongan pekerja dan pengusaha kecil yang mungkin terdampak oleh deregulasi yang diatur oleh undang-undang ini. Kritik utama terhadap UU Cipta Kerja sering kali terkait dengan ketidakadilan yang dirasakan oleh kaum buruh, termasuk penghapusan ketentuan mengenai upah minimum sektoral, fleksibilitas dalam kontrak kerja, dan aturan pesangon yang dianggap menguntungkan pengusaha namun merugikan pekerja.

Dalam pandangan Islam, jika kebijakan tersebut cenderung lebih menguntungkan pihak yang kuat (pengusaha) dan merugikan pihak yang lebih lemah (pekerja), maka kebijakan tersebut tidak mencerminkan prinsip keadilan yang seharusnya ditegakkan. Allah SWT berfirman:

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran" (QS. An-Nahl: 90) .

Perspektif Kemaslahatan dalam UU Cipta Kerja

Konsep Kemaslahatan (Al-Maslahah)

Islam menekankan pentingnya kemaslahatan umat dalam setiap keputusan dan kebijakan yang dibuat. Al-maslahah adalah prinsip di mana segala sesuatu yang membawa kebaikan dan menghindari bahaya bagi masyarakat dianggap sebagai kebijakan yang benar menurut Islam. Hal ini mencakup kesejahteraan ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan lingkungan sosial.

Kemaslahatan dalam Implementasi UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja ditujukan untuk mempercepat investasi dan pertumbuhan ekonomi dengan harapan menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, dari perspektif Islam, kemaslahatan yang dihasilkan harus diperoleh secara adil dan merata, serta tidak boleh menciptakan kesenjangan sosial atau merugikan kelompok masyarakat tertentu.

Sebagai contoh, kemudahan bagi investor untuk membuka usaha tanpa izin lingkungan yang ketat dapat dianggap merugikan jika berpotensi merusak lingkungan dan kesehatan masyarakat. Islam menegaskan pentingnya menjaga lingkungan (hifz al-bi'ah) sebagai bagian dari tanggung jawab manusia sebagai khalifah di bumi. Jika suatu kebijakan dianggap mengabaikan aspek lingkungan yang pada akhirnya merugikan masyarakat luas, maka kebijakan tersebut bertentangan dengan prinsip kemaslahatan dalam Islam.

Perspektif Tidak Merugikan (La Darar)

Prinsip Tidak Merugikan (La Darar wa la Dirar)

Dalam ajaran Islam, terdapat kaidah La darar wa la dirar yang berarti "tidak ada bahaya dan tidak boleh menimbulkan bahaya". Prinsip ini mengajarkan bahwa dalam setiap kebijakan atau tindakan, seseorang tidak boleh menimbulkan kerugian atau bahaya kepada diri sendiri maupun orang lain.

Analisis UU Cipta Kerja Berdasarkan Prinsip La Darar

Beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja, seperti penghapusan jaminan sosial tertentu, pemutusan hubungan kerja yang lebih mudah, dan fleksibilitas kontrak kerja, dipandang oleh beberapa kalangan sebagai langkah yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakstabilan ekonomi bagi pekerja dan keluarganya, yang dalam jangka panjang dapat merugikan masyarakat secara keseluruhan.

Dalam Islam, suatu kebijakan yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi sebagian besar masyarakat seharusnya ditinjau kembali atau diubah untuk menghindari kerugian yang lebih besar. Oleh karena itu, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa UU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan prinsip La Darar yang sangat dijunjung dalam syariah.

Perspektif Maqasid al-Shariah

Perlindungan terhadap Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Harta

Maqasid al-Shariah adalah tujuan-tujuan syariah yang meliputi perlindungan terhadap agama (hifz ad-din), jiwa (hifz an-nafs), akal (hifz al-'aql), keturunan (hifz an-nasl), dan harta (hifz al-mal). Setiap kebijakan publik dalam Islam harus mendukung pencapaian tujuan-tujuan ini.

Evaluasi UU Cipta Kerja Berdasarkan Maqasid al-Shariah

**Hifz al-Din (Perlindungan terhadap Agama):** Kebijakan-kebijakan dalam UU Cipta Kerja harus memastikan bahwa pekerja mendapatkan waktu yang cukup untuk menjalankan ibadah tanpa tekanan kerja yang berlebihan. Jika kebijakan ini mengurangi waktu ibadah atau memberikan tekanan yang besar terhadap pekerja, maka ini bisa dianggap merugikan hifz al-din.

**Hifz al-Nafs (Perlindungan terhadap Jiwa):** UU Cipta Kerja harus menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Penghapusan atau pengurangan ketentuan-ketentuan terkait keselamatan kerja dapat membahayakan pekerja, yang bertentangan dengan prinsip ini.

**Hifz al-'Aql (Perlindungan terhadap Akal):** Pekerjaan yang berlebihan dan tekanan kerja yang tinggi dapat merusak kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, peraturan kerja yang adil

diperlukan untuk melindungi keseimbangan mental pekerja.

**Hifz an-Nasl (Perlindungan terhadap Keturunan):** Kebijakan yang mempengaruhi stabilitas pekerjaan dan penghasilan dapat berdampak pada kesejahteraan keluarga dan generasi mendatang. UU Cipta Kerja harus memperhatikan dampak jangka panjang terhadap keluarga pekerja.

**Hifz al-Mal (Perlindungan terhadap Harta):** UU Cipta Kerja harus memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak merugikan harta benda masyarakat, termasuk upah pekerja yang adil, pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, dan keadilan ekonomi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Metode Pendekatan

Metode adalah proses dasar mengenai tatacara mencari jalan keluar suatu permasalahan, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara seksama terhadap suatu tanda-tanda guna memperoleh suatu pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai dasar tatacara untuk mencari jalan keluar masalah yang ada dalam menjalankan penelitian<sup>28</sup> Pendekatan yuridis Empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.

#### 2. Spesifikasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian secara deskriptif analitis yang bertujuan mengurai fakta untuk memperoleh gambaran umum, tentang permasalahan yang ada, menelaah dan mengkaji fakta hukum untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Pesangon Dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dalam Undang Undang Cipta Kerja

#### 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan data yang di dapat dari lapangan, data di peroleh dari responden. Responden yaitu seseorang atau masyarakat yang memberikan jawaban atas pertanyaan dari peneliti. Responden adalah orang yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dikaji.

---

<sup>28</sup> Soejono Soekamto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm.6

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan, data sekunder yang dikumpulkan pada penelitian ini antara lain bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
4. Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang berbentuk norma hukum yang mempunyai sifat mengikat. Dalam penelitian ini yang di pakai antara lain :
- d) Undang – Undang Dasar 1945.
  - e) Kitab Undang-undang Hukum Ketenagakerjaan
  - f) Undang – Undang Cipta Kerja
5. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang bukan berbentuk norma hukum, namun berupa pendapat para ahli, bahan ini di dapat dari literature atau buku – buku hukum, majalah, koran, internet, karyatulis sarjana – sarjana baik berupa skripsi, tesis maupun desertasi.
6. Bahan Hukum Tersier adalah suatu petunjuk yang bisa menggambarkan suatu solusi terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam penelitian ini adalah kamus besar bahasa indonesia, kamus hukum.

1. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data akan dilakukan melalui :

- c) Studi Kepustakaan

Dengan mengumpulkan bahan tentang suatu masalah dari berbagai sumber, baik dari buku, majalah, internet, paraturan perundang-undangan maupun peraturan pemerintah, dengan memahami isi kandungan serta mempelajarinya dan mengutip, serta dituangkan dalam analisis suatu permasalahan tersebut.

- d) Studi lapangan

**4. Cara pengumpulan data akan dilakukan melalui :**

a) Studi Kepustakaan

Dengan mengumpulkan bahan pustaka yang didapat dari literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan dan peraturan perundang-undangan dengan membaca, memahami, mempelajari dan mengutip bahan – bahan yang berkaitan dengan permasalahan.

b) Studi Lapangan

1. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi atau pengamatan langsung, kemudian mengambil data yang diperlukan dari hasil observasi tersebut.

2. Wawancara

Wawancara dengan melakukan tanya jawab dengan responden yang dijadikan sebagai narasumber dengan cara bebas terpimpin, yaitu pertanyaan hanya memuat garis besar yang mengarah pada permasalahan.

Narasumber yang akan dipilih adalah yang memiliki kapasitas, kompetensi dan korelasi dalam penelitian ini, yaitu meliputi :

3. Dinas Ketenagakerjaan

4. Perusahaan ( PT )

**5. Teknik Analisa Data**

Data yang diperoleh dari studi dokumen dan studi lapangan setelah lengkap dan telah di cek keabsahannya akan dianalisis secara kualitatif, kemudian disusun secara sistematis agar diperoleh kejelasan dari permasalahan kemudian di tarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menjadi hal yang bersifat khusus.



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### 1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Pemberian Uang Pesangon dan Jaminan Pekerjaan Bagi Pekerja Berdasarkan UU Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang sering disebut sebagai UU Cipta Kerja atau "Omnibus Law," memperkenalkan sejumlah perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa poin penting terkait perlindungan hak-hak buruh khususnya mengenai uang pesangon dan jaminan pekerjaan.

##### 1. Uang Pesangon

UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan terkait uang pesangon yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa perubahan utama:

- **Perubahan Besaran Pesangon:** UU Cipta Kerja mengatur ulang besaran uang pesangon yang diberikan kepada pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Besaran ini lebih rendah dibandingkan ketentuan sebelumnya, dengan maksimal 19 kali upah untuk kondisi tertentu dibandingkan sebelumnya yang bisa mencapai 32 kali upah.
- **Pengurangan Alasan PHK:** Pengurangan jumlah alasan yang diperbolehkan bagi perusahaan untuk melakukan PHK, sehingga memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha namun berpotensi mengurangi jaminan bagi pekerja.
- **Pembayaran Pesangon:** UU Cipta Kerja juga memperkenalkan mekanisme pembayaran pesangon melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dirancang untuk memberikan jaminan tambahan kepada pekerja yang terkena PHK.

##### 2. Jaminan Pekerjaan

UU Cipta Kerja juga memberikan perhatian pada jaminan pekerjaan bagi pekerja melalui beberapa mekanisme dan perubahan peraturan:

- **Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT):** UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih bagi perusahaan untuk menggunakan pekerja dengan PKWT. Pembatasan durasi kontrak dan jumlah perpanjangan yang ketat dihapuskan, yang berarti pekerja kontrak dapat dipekerjakan dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa harus diangkat menjadi pekerja tetap.
- **Outsourcing:** Peraturan terkait outsourcing juga mengalami perubahan. UU Cipta Kerja membolehkan outsourcing untuk semua jenis pekerjaan, sementara sebelumnya hanya terbatas pada pekerjaan tertentu. Hal ini meningkatkan fleksibilitas bagi perusahaan namun juga menimbulkan kekhawatiran terkait kestabilan pekerjaan bagi pekerja outsourcing.
- **Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP):** Sebagai bagian dari perlindungan pekerja, UU Cipta Kerja memperkenalkan JKP yang memberikan manfaat berupa uang tunai,

akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. JKP dirancang untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan baru.

### 3. Dampak dan Kontroversi

Pemberlakuan UU Cipta Kerja telah menimbulkan berbagai reaksi dan kontroversi, terutama dari kalangan buruh dan serikat pekerja. Mereka menilai bahwa undang-undang ini lebih berpihak pada kepentingan pengusaha dan investor dengan mengorbankan hak-hak pekerja. Beberapa poin kritik antara lain:

- **Pengurangan Hak-Hak Pekerja:** UU Cipta Kerja dianggap mengurangi hak-hak pekerja, terutama dalam hal pesangon dan perlindungan bagi pekerja kontrak dan outsourcing.
- **Kepastian Hukum dan Keadilan:** Kritik lain yang muncul adalah mengenai kepastian hukum dan rasa keadilan bagi pekerja. Banyak yang khawatir bahwa undang-undang ini akan meningkatkan ketidakstabilan pekerjaan dan ketidakpastian dalam dunia kerja.

## 2. Regulasi Uang Pesangon dan Jaminan Pekerjaan Bagi Pekerja Berdasarkan UU Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) adalah sebuah kebijakan pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan investasi dan lapangan kerja di Indonesia. Salah satu aspek penting dari UU ini adalah perubahan regulasi terkait ketenagakerjaan, termasuk aturan mengenai uang pesangon dan jaminan pekerjaan bagi pekerja. Perubahan ini menuai beragam reaksi dari berbagai pihak, termasuk serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum.

### 2.1. Uang Pesangon dalam UU Cipta Kerja

Sebelum adanya UU Cipta Kerja, pengaturan mengenai uang pesangon diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan, uang pesangon diberikan sebagai kompensasi kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Besarannya tergantung pada masa kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja. Dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja, terjadi perubahan signifikan dalam perhitungan dan pemberian uang pesangon. Berikut adalah beberapa poin utama terkait perubahan ini:

#### a. Besaran Uang Pesangon:

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang lama, pekerja yang di-PHK berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. UU Cipta Kerja memangkas besaran uang pesangon yang wajib diberikan oleh perusahaan dari maksimal 32 kali upah menjadi maksimal 25 kali upah.

Pembagian ini terdiri dari 19 kali upah yang menjadi tanggung jawab perusahaan dan 6 kali upah yang berasal dari manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

#### b. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP):

Salah satu inovasi dalam UU Cipta Kerja adalah pengenalan JKP yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JKP bertujuan untuk memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang mengalami PHK, di mana mereka akan menerima manfaat berupa uang tunai, akses informasi pekerjaan, serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.

JKP ini dirancang untuk mengurangi beban perusahaan dalam memberikan pesangon yang terlalu besar dan memastikan pekerja tetap mendapatkan dukungan meski sudah

tidak bekerja di perusahaan.

**c. Alasan PHK:**

UU Cipta Kerja juga memperjelas beberapa alasan PHK yang berhak mendapatkan pesangon. Misalnya, PHK karena perusahaan melakukan efisiensi dengan alasan keuangan mendapatkan perlakuan yang berbeda dibandingkan PHK karena alasan pelanggaran berat oleh pekerja.

## 2.2. Jaminan Pekerjaan

Selain pengaturan terkait uang pesangon, UU Cipta Kerja juga mengatur tentang jaminan pekerjaan yang lebih fleksibel dan dinamis:

### **Kontrak Kerja**

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih kepada perusahaan untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Artinya, perusahaan dapat mempekerjakan pekerja dalam jangka waktu tertentu tanpa harus mengubah status mereka menjadi pekerja tetap.

Perubahan ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih berani merekrut tenaga kerja baru, mengingat beban administrasi dan biaya pengakhiran kontrak yang lebih ringan.

### **Outsourcing**

UU Cipta Kerja juga memperkenalkan regulasi baru mengenai outsourcing atau alih daya. Perusahaan kini dapat mengalihdayakan lebih banyak jenis pekerjaan tanpa harus memberikan perlakuan yang sama seperti pekerja tetap perusahaan. Namun, perusahaan alih daya harus memastikan hak-hak pekerja tetap terpenuhi sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

### **Jaminan Sosial**

Pekerja yang di-PHK dan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat memanfaatkan program JKP, yang memberikan dukungan berupa pelatihan ulang, akses kepada informasi pekerjaan, dan uang tunai sementara.

Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang di-PHK tetap memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru secepat mungkin.

### **Reaksi dan Kritik terhadap Perubahan Regulasi**

Perubahan yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja ini mendapat berbagai tanggapan dari berbagai pihak. Beberapa pihak berpendapat bahwa UU ini dapat mendorong investasi dan penciptaan lapangan kerja, sementara yang lain mengkhawatirkan bahwa pengurangan uang pesangon dan fleksibilitas kontrak kerja dapat merugikan pekerja.

### **Dukungan**

Pendukung UU Cipta Kerja, terutama dari kalangan pengusaha dan pemerintah, berargumen bahwa regulasi yang lebih fleksibel akan meningkatkan daya saing Indonesia dalam menarik investasi asing. Dengan demikian, akan tercipta lebih banyak lapangan pekerjaan yang pada akhirnya akan mengurangi angka pengangguran.

### **Kritik**

Namun, dari sisi serikat pekerja dan organisasi buruh, UU Cipta Kerja dianggap mengurangi hak-hak pekerja. Pengurangan uang pesangon dan peningkatan fleksibilitas kontrak dianggap merugikan pekerja, terutama yang berada dalam posisi rentan.

## 3. Kendala-kendala Pelaksanaan UU Cipta Kerja dalam Pemberian Pesangon dan Pemberian Jaminan Pekerjaan Bagi yang Kehilangan Pekerjaan serta Bagaimana Solusinya

UU Cipta Kerja, atau yang sering disebut sebagai Omnibus Law, disahkan dengan tujuan untuk menyederhanakan berbagai regulasi yang dianggap menghambat investasi dan penciptaan

lapangan kerja di Indonesia. Salah satu aspek yang mendapat sorotan besar adalah aturan terkait tenaga kerja, terutama dalam hal pemberian pesangon dan jaminan pekerjaan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya.

### 3.1. Kendala-Kendala dalam Pemberian Pesangon

#### a. Implementasi yang Belum Merata

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pemberian pesangon adalah implementasi yang belum merata di berbagai daerah. Banyak perusahaan, terutama perusahaan kecil dan menengah, belum sepenuhnya memahami atau mengimplementasikan ketentuan baru terkait pesangon yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

#### b. Kapasitas Finansial Perusahaan

Beberapa perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban pesangon, terutama di tengah situasi ekonomi yang tidak menentu seperti pandemi COVID-19. Kondisi keuangan yang lemah menyebabkan perusahaan enggan atau tidak mampu membayar pesangon sesuai ketentuan yang berlaku.

#### c. Kurangnya Sosialisasi dan Pemahaman

Kurangnya sosialisasi yang efektif tentang perubahan ketentuan pesangon di bawah UU Cipta Kerja juga menjadi kendala. Banyak perusahaan dan pekerja belum sepenuhnya memahami hak dan kewajiban mereka, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan potensi konflik.

### 3.2. Kendala dalam Pemberian Jaminan Pekerjaan bagi yang Kehilangan Pekerjaan

#### a. Pelaksanaan Program JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

Program JKP yang diperkenalkan dalam UU Cipta Kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, pelaksanaan program ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk kesiapan infrastruktur, pendanaan, dan partisipasi perusahaan dalam program tersebut.

#### b. Keterbatasan Cakupan JKP

Tidak semua pekerja berhak atas JKP, terutama mereka yang bekerja di sektor informal atau yang tidak terdaftar secara resmi. Ini menimbulkan kesenjangan perlindungan sosial antara pekerja formal dan informal.

#### c. Tantangan Administratif

Proses administrasi untuk klaim JKP juga bisa menjadi kendala, di mana pekerja harus melalui prosedur yang panjang dan kompleks untuk mendapatkan manfaat ini. Hal ini dapat menghambat efektivitas program tersebut.

### 3.3. Solusi untuk Mengatasi Kendala Pelaksanaan

#### a. Peningkatan Kapasitas dan Sosialisasi

Pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi dan memberikan panduan yang lebih jelas kepada perusahaan dan pekerja tentang ketentuan pesangon dan JKP. Pelatihan dan pendampingan bagi perusahaan, terutama yang skala kecil dan menengah, dapat membantu mereka memahami dan memenuhi kewajiban mereka.

#### b. Insentif bagi Perusahaan

Untuk membantu perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, pemerintah dapat mempertimbangkan pemberian insentif atau dukungan finansial, seperti pengurangan pajak atau subsidi untuk membantu mereka memenuhi kewajiban pesangon.

#### c. Penguatan Program JKP

Program JKP perlu diperkuat, baik dari segi pendanaan maupun cakupan. Pemerintah dapat memperluas cakupan JKP untuk mencakup pekerja sektor informal dan memastikan bahwa

proses klaim dibuat lebih sederhana dan mudah diakses.

d. Pengawasan dan Penegakan Hukum

Pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan UU Cipta Kerja, terutama dalam hal pemberian pesangon dan JKP, perlu ditingkatkan. Sanksi yang tegas harus diterapkan terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini.

e. Pembentukan Lembaga Khusus

Pembentukan lembaga khusus yang menangani masalah pesangon dan jaminan pekerjaan dapat dipertimbangkan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik dan proses administrasi berjalan lancar.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

1. UU Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam perlindungan hak-hak buruh, terutama dalam hal pemberian uang pesangon dan jaminan pekerjaan. Perubahan ini mencakup pengenalan JKP sebagai bentuk perlindungan tambahan bagi pekerja yang terkena PHK dan fleksibilitas yang lebih besar dalam perjanjian kerja. Namun, perubahan ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti ketidakpastian pekerjaan bagi pekerja kontrak dan outsourcing.
2. Pelaksanaan UU Cipta Kerja dalam pemberian pesangon dan jaminan pekerjaan menghadapi berbagai kendala, mulai dari pemahaman yang kurang terhadap regulasi, regulasi turunan yang belum komprehensif, kemampuan finansial perusahaan, hingga pengawasan yang lemah. Untuk mengatasi kendala ini, diperlukan upaya yang komprehensif dari pemerintah, termasuk sosialisasi dan edukasi, percepatan regulasi turunan, bantuan finansial bagi perusahaan, penguatan pengawasan dan penegakan hukum, serta pengembangan program jaminan pekerjaan yang efektif.
3. Mencari Kepastian Hukum Sehingga tercipta nya suasana kerja yg positif dan baik

#### B. SARAN

1. langkah-langkah tersebut, diharapkan perlindungan terhadap hak-hak buruh dalam hal pemberian pesangon dan jaminan pekerjaan dapat lebih terjamin, sehingga tujuan utama dari UU Cipta Kerja untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru dapat tercapai tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja.
  - **Pemantauan Implementasi:** Pemerintah perlu memastikan bahwa implementasi UU Cipta Kerja berjalan dengan baik, terutama terkait dengan pembayaran pesangon dan pelaksanaan program JKP. Pengawasan yang ketat diperlukan untuk memastikan hak-hak buruh tetap terlindungi.
  - **Sosialisasi Program JKP:** Perlu dilakukan sosialisasi yang luas mengenai program JKP agar pekerja yang terkena PHK mengetahui hak-hak mereka dan dapat memanfaatkan program ini secara maksimal.
  - **Peningkatan Perlindungan bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing:** Pemerintah perlu mempertimbangkan kebijakan tambahan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja kontrak dan outsourcing, termasuk kemungkinan pemberian jaminan pekerjaan yang lebih stabil dan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.
  - **Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan:** Diperlukan upaya yang lebih besar dalam memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi pekerja, sehingga mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka di pasar kerja.

## 2. Tahapan

- **Peningkatan Sosialisasi:** Pemerintah harus terus mengintensifkan sosialisasi dan edukasi tentang UU Cipta Kerja agar semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka.
- **Percepatan Regulasi Turunan:** Regulasi turunan harus segera disusun dan diselesaikan dengan jelas dan komprehensif.
- **Dukungan bagi Perusahaan:** Pemerintah perlu memberikan bantuan dan insentif finansial bagi perusahaan yang mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban pesangon.
- **Penguatan Pengawasan:** Meningkatkan kapasitas pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan pelaksanaan UU Cipta Kerja berjalan sesuai ketentuan.
- **Program Jaminan Pekerjaan yang Efektif:** Mengembangkan dan memperluas program jaminan pekerjaan serta pelatihan ulang bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, bekerjasama dengan sektor swasta untuk menciptakan lapangan kerja baru.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdurrahman Muslan, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, UMM Press, Malang. 2009.
- Advendi Elsi, *Hukum Dalam Ekonomi*, PT Grasindo, Jakarta, 2007.
- A. Fadjar Muktie, *Hukum Bagi Tenaga Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Agus Dede, *Hukum Ketenagakerjaan*, Kencana Pustaka, Banten, 2011. Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. Ali Zainuddin, *Sosiologi Hukum Cet-2*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.
- Arrasyid Chainur, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Cet-3*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.
- Asikin Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet ke-4*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Astawa, I Gde Pantja, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*, PT. Alumni, Bandung, 2008.
- Duswara Mahmudin Dudu, *Pengantar Ilmu Hukum, Sebuah Sketsa*, Refika, Bandung, 2003.
- Farida Indrati. S Maria, *Ilmu Perundang-undangan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta, 2019.
- \_\_\_\_\_, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- H. Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988.
- Jehani Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang, 2006.
- Kansil C.S.T., *Perlindungan Hukum di Indonesia*, Bandung Aksara, Jakarta, 2005. Kelsen Hans, *General Theory of law and state*, terjemahan Anders Wedber New York, 1973.
- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- \_\_\_\_\_, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Bandung,

2014.

K.M Rhona, *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2010.

Kusnardi Moh dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1998.

MD, Mahfud, *Politik Hukum Di Indonesia, Cetakan Pertama*, Pustaka LP3ES Kerjasama UII Pres, Yogyakarta, 1989.

\_\_\_\_\_, *Politik Hukum Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.

*Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi Cetakan Kedua*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.

\_\_\_\_\_, *Perdebatan Hukum Tata Negara*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Sunaryati Hartono Sidharta, Bernard L. Tanya dan Anto F. Susanto, *Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*, Thafa Media, Yogyakarta, 2013.

\_\_\_\_\_, *Konfigurasi Politik dan Karakter Produk Hukum*, Jurnal Prisma, 1995.

Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

M Hadjon Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

M. Wantu Fence Dkk, *Cara Cepat Belajar Hukum Acara Perdata*, Reviva Cendekia, Jakarta, 2002.

Raharjo Satjipto, *Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003.

Ranggawidjaja Rosjidi, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, Mandar Madju, Bandung, 1998.

Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

Salman Otje dan Anthon F.Susanto, *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2008.

Salam Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.

Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan Ed-1. Cet. 2*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Syarief Amiroeddin dkk, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1998.

Wahjono Padmo, *Indonesia Negara Berdasakan atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986.

Waluyo, *Perpajakan Indonesia*, Salemba Empat, Jakarta, 2008.

Wayong, J, *Asas dan Tujuan Pemerintahan Daerah*, Djambatan, Jakarta, 1972. Widowatie, Derta Sri, *Pengantar Perbandingan Sistem Hukum*, Cetakan pertama, Nusa Media, Bandung, 2010.

Winarno Budi, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2002.

Wolhoff G.J., *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, Timun Mas, Jakarta, 1960.

## **KITAB SUCI**

Al-Quran, Surat An-Nahl ayat 90.

## **JURNAL/KARYA ILMIAH**

Data Ketenagakerjaan Nasional

Studi Kasus Perusahaan Multinasional

Laporan Tahunan ILO

Kritik dari serikat pekerja terhadap ketentuan pesangon dan kontrak kerja fleksibel dapat dilihat dalam laporan berbagai organisasi buruh.

Proses legislasi UU Cipta Kerja yang dianggap kurang partisipatif mendapat sorotan dalam berbagai analisis kebijakan. Lihat "Jurnal Analisis Kebijakan, 2021."

Dampak jangka panjang UU Cipta Kerja terhadap investasi dan lapangan kerja masih memerlukan evaluasi lebih lanjut. Lihat "Laporan Bank Indonesia, 2022."

Organisasi Buruh Internasional (ILO), Laporan tentang Dampak Sosial dari UU Cipta Kerja, 2021.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

UU Cipta Kerja resmi disahkan pada 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020. Lihat "Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja."

Penyederhanaan regulasi dan proses perizinan merupakan salah satu fokus utama UU Cipta Kerja. Lihat "Bab III, Pasal 5-15 UU Cipta Kerja."

Dampak lingkungan dari penyederhanaan AMDAL dalam UU Cipta Kerja telah menjadi perhatian kelompok-kelompok lingkungan hidup. Lihat "Bab VI, Pasal 22-24 UU Cipta Kerja."

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Bappenas, "Dampak UU Cipta Kerja Terhadap Investasi dan Ketenagakerjaan," 2021.

Serikat Pekerja Nasional, "Kritik Terhadap UU Cipta Kerja: Dampaknya pada Hak-Hak Pekerja," 2021.

UU Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 81 tentang Perubahan Ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan RI, Sosialisasi UU Cipta Kerja: Peluang dan Tantangan dalam Implementasi di Lapangan, 2021.

Bank Dunia, Analisis Ekonomi UU Cipta Kerja dan Implikasinya bagi Investasi di Indonesia, 2020.

Kementerian Ketenagakerjaan RI, Panduan Teknis Pelaksanaan Program JKP, 2021.

