

**Antara Kesejahteraan Buruh dan Sustainability Dunia Usaha,  
dalam RUU Cipta Tenaga kerja  
Omnibus Law**

Mahayoni

Wakil Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Bekasi  
Dosen Ilmu Hukum Universitas Presiden  
mahayoni @president.ac.id

---

**Abstract**

Demonstrations against Law No.11 of 2020 concerning Job Creation are rife. But is it true that workers / laborers or students and other protesters already know and understand the contents of Law No.11 of 2020 concerning Job Creation correctly? Is it true that the law only benefits entrepreneurs and for the sake of attracting foreign investors, and neglecting the welfare of workers / laborers? So far, Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower has become a solid guideline for the industrial world in Indonesia. Is it considered to be more pro-workers? Is the presence of Law No.11 of 2020 concerning Job Creation which has been passed by the DPR no longer siding with workers? This study will compare in detail the Job Creation Law and Law No. 13/2013 on Manpower from the labor / labor side and the business continuity side. So that both parties can understand each other and together build a strong economy. Entrepreneurs must be given the opportunity to develop and sustain, while workers' / laborers' welfare is very decisive in the progress of the company. The author examines by comparing 9 things that are the differences in the two laws. The author compares the verses related to workers' rights that they have felt and enjoyed. The author analyzes the things that benefit or harm the worker / laborer or entrepreneur. Thus, it is hoped that this research will provide a complete and objective understanding without partiality to either party.

**Keywords: Labor welfare, business continuity, work creativity.**

**Abstrak**

Unjuk rasa menolak UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja marak terjadi. Namun benarkah para pekerja/buruh atau mahasiswa dan pengunjung rasa lainya sudah mengetahui dan memahami isi UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara tepat? Benarkah UU tersebut hanya menguntungkan para pengusaha dan demi menarik investor asing, serta mengabaikan kesejahteraan pekerja/buruh? Selama ini UU nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi pegangan yang kokoh bagi dunia industri di Indonesia apakah dianggap lebih berpihak kepada kaum buruh? Apakah kehadiran UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah disahkan oleh DPR tidak lagi berpihak kepada buruh? Penelitian ini akan membandingkan secara detil dari UU Cipta kerja dan UU no 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dari sisi pekerja/buruh dan sisi kelangsungan usaha. Sehingga ke dua belah pihak bisa saling memahami dan bersama membangun ekonomi yang tangguh. Pengusaha harus diberi kesempatan untuk berkembang dan sustain sedangkan pekerja/buruh kesejahteraanya sangat menentukan dalam kemajuan perusahaan. Penulis meneliti dengan membandingkan 9 hal yang menjadi perbedaan pada ke dua undang-undang. Penulis membanding ayat ayat yang berkaitan dengan hak - hak buruh yang selama ini telah mereka rasakan dan nikmati. Penulis melakukan analisa terhadap hal-hal yang menguntungkan atau merugikan pekerja/buruh atau pengusaha. Dengan demikian diharapkan penelitian ini memberikan pemahaman secara utuh dan obyektif tanpa ada keterpihakan kepada salah satu pihak.

**Kata Kunci: Kesejahteraan buruh, kelangsungan usaha, cipta kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Masa pandemik yang telah berlangsung sejak bulan Maret 2020 berdampak luar biasa kepada seluruh dunia. Hampir tidak ada negara yang tidak berdampak. Negara besarpun tergoncang dan terperosok ke dalam resesi ekonomi. Ribuan industry terdampak dan jutaan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Demikian juga dengan Indonesia, hingga pertengahan November 2020, lebih dari 400 ribu orang terinfeksi COVID-19, dan ribuan orang telah meninggal akibat covid 19. Secara ekonomi kita juga mengalami pertumbuhan negatif. Pada saat demikian DPR mengesahkan UU Cipta kerja Omnibus Law. UU ini kini diberi nomer UU nomer 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Proses pembuatan UU ini cukup lama. Bahkan telah dilakukan sosialisasi sebanyak 60 kali. Seperti sudah diduga sebelumnya kehadiran UU ini mengalami penolakan yang cukup masif.

Sejak disahkan oleh DPR pada tanggal 5 bulan Oktober tahun 2020, berbagai elemen buruh, mahasiswa dan ormas melakukan unjuk rasa menolak UU ini. Peluncuran UU di masa pandemik ini sungguh di luar dugaan. Namun demikian rupanya tidak menyurutkan langkah unjuk rasa. Padahal pada masa pandemik ini pemerintah sudah melakukan sosialisasi program 3 M. Hal tersebut adalah: 1. Menjaga jarak 2. Mencuci tangan 3. Memakai masker. Unjuk rasa yang terjadi hampir pasti melanggar program 3 M terutama dalam menjaga jarak. Unjuk rasa bergelombang tidak membuat bergeming pemerintah dan DPR yang bersikukuh meneruskan UU ini.

Ada 5 faktor yang menjadi pertimbangan pemerintah dalam pembuatan UU Cipta Kerja Omnibus law yang kini disebut UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana tercantum dalam halaman depan UU ini. Hal tersebut adalah:

- a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;

- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi;
- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif;

Pertimbangan yang sangat baik dari pemerintah ini tidak semuanya bisa dipahami oleh masyarakat, terutama para pekerja/buruh yang berdampak langsung dengan UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini. Mereka

menganggap UU ini sangat merugikan para pekerja/buruh. Mereka melakukan penolakan melalui unjuk rasa dan didukung oleh elemen mahasiswa dan organisasi masa lainnya.

Namun ada satu pertanyaan yang perlu dijawab oleh semua orang bukan hanya yang telah berunjuk rasa menolak undang-undang ini. Apakah Omnibus Law ini sebenarnya? Apakah tujuan dibuat UU ini? Apakah keuntungan yang akan di dapat dengan adanya UU ini? Omnibus law sebenarnya lebih banyak terkait bidang kerja pemerintah di bidang ekonomi. Omnibus berasal dari bahasa latin omnis yang berarti banyak. UU ini bersifat lintas sektor yang sering ditafsirkan sebagai UU sapujagat.

Omnibus law sesungguhnya juga bukan hal yang baru. Di negara Amerika Serikat, omnibus law juga sering disebut UU lintas sektor. UU ini bisa langsung mengamandemen 74 UU sekaligus. Ada tiga hal yang disasar pemerintah, yakni UU perpajakan, cipta lapangan kerja, dan pemberdayaan UMKM. Namun yang sering jadi masalah adalah sektor ketenagakerjaan karena UU ini sering dianggap merugikan oleh kalangan pekerja buruh.

Berbagai isu yang muncul pada UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini yang berkaitan dengan hak pekerja dan buruh. Paling tidak ada 9 (sembilan) masalah yang ada di UU tersebut yang dianggap merugikan pekerja/buruh. Hal tersebut antara lain tentang 1. Mengenai Tenaga Kerja Asing yang akan semakin mudah masuk ke Indonesia. 2. Mengenai PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dianggap merugikan pekerja/buruh. 3. Masalah lembur 4. Masalah waktu istirahat dan cuti. 5. Upah besaran waktu. 6. Upah mnimum Provinsi, Kabupaten/kota. 7. Alasan PHK. 8. Besaran uang pesangon dan uang pergantian hak.

#### **BATASAN MASALAH**

Penulis membatasi pembahasan UU nomer 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini khususnya Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan. Ini dimulai dari pasal 81 bunyinya sebagai berikut,” Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42791 diubah sebagai berikut: dan seterusnya, pada halaman 534 sampai halaman 563 dan membahas pasal 191 A.

### **ANALISA/PEMBAHASAN**

Penulis akan membahas 9 (sembilan) poin yang dianggap merugikan pekerja/buruh. Penulis membandingkan UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dengan UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang melakukan perubahan terhadap UU ketenakerjaan tersebut. Penulis membuat matrik analisa dengan langsung membandingkan keuntungan/kerugian terhadap perubahan yang terjadi dalam UU nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dengan UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan membuat analisa langsung.

### **Analisa perubahan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan UU 11 tahun 2020 Cipta Kerja Omnibus Law:**

<b>No</b>	<b>Perihal</b>	<b>UU 13 tahun 2003</b>	<b>UU Cipta Kerja Omnibus Law No 11 tahun 2020</b>	<b>Analisa</b>
1	Tenaga Kerja Asing	<p>Pasal 42:</p> <p>1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki <i>izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</i></p>	<p>Revisi UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 42 menjadi:</p> <p>1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki <i>rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.</i></p>	<p>1. Pada UU yang baru tetap diperlukan RPTKA atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing tetapi dirubah dari memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk menjadi disahkan oleh pemerintah pusat. Ini artinya masih tidak berbeda jauh karena kedudukan menteri atau pejabat yang ditunjuk ada pada pemerintan pusat.</p>

		<p>2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>3. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.</p> <p>4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan</p>	<p>2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>3. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:</p> <p><i>a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</i></p> <p>b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, atau</p> <p><i>c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</i></p> <p>4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.</p>	<p>3. (a) Ada penambahan perkecualian yaitu untuk direksi atau komisaris atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ini artinya membuka kesempatan investor asing bisa masuk dan bekerja di Indonesia.</p> <p>b. Tetap sama yaitu pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing.</p> <p>c. kekhususan tambahan diberikan kepada Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</p> <p>4. Pada poin ini terjadi pengetatan yaitu harus memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.</p>
--	--	--	---	---

		<p>kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.</p> <p>5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</p> <p>6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.</p>	<p><i>5. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.</i></p> <p><i>6. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</i></p>	<p>5. Pada poin ini memberikan larangan yang tegas bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ini artinya urusan SDM masih tetap dipegang oleh orang Indonesia.</p> <p>6. Aturan mengenai masa kerja tenaga asing jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana pasal (4) dan (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Ini artinya masih memberi peluang jika waktunya habis untuk diperpanjang tergantung pada kebutuhan saat itu. Jika kita sedang focus menarik investor artinya PP akan menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Namun demikian bisa juga berarti sebaliknya.</p> <p>Kesimpulan Revisi pada Pengaturan TKA secara detil akan diatur oleh PP dan pada UU nya hanya melarang secara tegas TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.</p>
--	--	---	--	--

2	Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)	<p>Aturan ini tidak mengatur PKWT, namun mengatur lamanya kontrak seorang pekerja dalam pasal 59:</p> <p>1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun</p>	<p>Ketentuan ini merevisi pasal 59 dengan menambahkan PKWT menjadi:</p> <p>1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama</p> <p>c. pekerjaan yang bersifat musiman</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan, atau</p>	<p>Perubahan yang utama terjadi pada ayat (1) poin (b) yaitu kata 3 tahun telah dihapus. Ini berarti pekerjaan yang tidak tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun tidak bisa dipakai lagi. Waktu paling lama tiap jenis pekerjaan bisa saja berbeda-beda. PP akan menjelaskan hal ini.</p> <p>e. penambahan pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap. Hal ini pastinya juga</p>

		<p>c. pekerjaan yang bersifat musiman, atau</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.</p> <p>2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p>	<p>e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p> <p>2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>akan dijelaskan dalam PP sesuai point (4)</p> <p>3. Perubahan poin (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Penambahan ini memberikan kepastian terhadap kepastian hukum. Sementara UU 13 tahun 2003 memberi kesempatan untuk terus diperpanjang dan merugikan pekerja.</p> <p>4. UU no 13 tahun 2003 masih memberikan celah kepada pengusaha atau perusahaan untuk memperpanjang dan memperhentikan hubungan kerja atau PKWT. Sedangkan UU no 11 tahun 2020 selain memberi kepastian juga memberikan pengaturan PP yang menjadi pegangan tenaga kerja dan pengusaha mengenai jenis, sifat dana</p>
--	--	---	---	---

		<p>4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</p>		<p>tau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT.</p> <p>Kesimpulan  Mengenai revisi PKWT ini tidak terlalu significant. Justru kepastian pada PKWT pada ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p>
3	Lembur	<p>Pasal 78 ayat 1 butir b:</p> <p>Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>	<p>Pasal 78 ayat 1 butir b:</p> <p>Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>	<p>Batasan lembur ditambah dari 3 jam per hari menjadi 4 jam per hari atau dari 14 jam dalam 1 (satu) minggu menjadi 18 (delapan belas) jam dalam 1 minggu</p> <p>Kesimpulan  Hal ini lebih menguntungkan bagi pekerja dan juga pengusaha karena pekerja rata-rata mengingini lebih bekerja lembur karena akan mendapat upah lebih,</p>

				sedangkan pengusaha targetnya bisa tercapai.
4	Waktu Istirahat dan cuti	<p>Pasal 79</p> <p>(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.</p> <p>(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :</p> <p>a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;</p> <p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;</p>	<p>Pasal 79</p> <p>(1) Pengusaha wajib memberi:</p> <p>a. waktu istirahat; dan</p> <p>b. cuti.</p> <p>(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:</p> <p>a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan</p> <p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>- Tidak ada</p> <p>- Tidak ada</p>	<p>a. kurang lebih memiliki penafsiran yang sama. Perbedaan antara sekurang-kurangnya dan paling sedikit memiliki pengertian yang tidak berbeda.</p> <p>b. Hari kerja 5 hari dalam seminggu tidak diatur. Hanya 6 hari seminggu diberi hari libur 1 hari.</p> <p>Point (c) dan point (d) tidak ada. Namun mengenai cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja menjadi paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan terus menerus diatur dalam ayat (3)</p>

		<p>c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan</p> <p>d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap</p>	<p>(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.</p> <p>(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>Point (d) mengenai istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Ini tidak diatur lagi. Ini adalah hal yang sangat berguna bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri dan memiliki keseimbangan. Poin yang dihilangkan ini merupakan kerugian bagi tenaga kerja atau buruh.</p> <p>(3) telah dijelaskan pada point (b) di atas</p>
--	--	---	---	---

		<p>kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.</p> <p>(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.</p>	<p>(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>(4) Cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari diatur dalam Perjanjian Kerja taua PK, Peraturan Perusahaan atau PP, atau Perjanjian Kerja Bersama atau PKB.</p> <p>(5) Istirahat panjang jika dalam UU 13 tahun 2003 diatur jelas dalam UU tersebut, maka dalam UU 11 tahun 2020 akan diatur dalam PK, PP atau PKB.</p> <p>(6) UU 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa libur panjang sesuai ayat (5) juga diatur dalam PP.</p> <p>Kesimpulan. Pelaksanaan kerja 5 hari dengan 2 hari libur tidak diatur lagi dalam UU no 11 tahun 2020. Demikian juga mengenai libur panjang setelah 6 tahun bekerja terus menerus. Pengaturan diharapkan ada dalam PP. Ini berarti lebih merugikan hak karyawan libur panjang</p>
--	--	---	--	---

		(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.		menjadi tidak pasti atau lebih mudah dirubah oleh PP.
5	Upah besaran waktu	Tidak diatur	<p>Pasal 88B</p> <p>(1) Upah ditetapkan berdasarkan:</p> <p>a. satuan waktu; dan/atau</p> <p>b. satuan hasil.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Merupakan revisi pasal 88 dan 89 dengan menyelipkan poin pasal 88 B:</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>UU no 11 tahun 2020 menawarkan penghitungan upah sesuai dengan satuan waktu dan satuan hasil. Namun masih belum jelas kriteria mengenai hal ini. Karena mengenai hal ini akan diatur dalam PP.</p>
6	Upah minimum provinsi, kabupaten, dan kota	<p>Pasal 88</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi</p>	<p>Melakukan revisi pasal 88 dan 89 dengan menyelipkan poin pasal 88 C :</p> <p>Pasal 88 C</p> <p>1. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</p>	<p>Merupakan revisi pasal 88 dan 89 dengan menyelipkan poin pasal 88 C:</p> <p>UU no 11 tahun 2020 telah melakukan revisi mengenai perhitungan Upah minimum. Jika pada UU 13 tahun 2003 perhitungan kenaikan Upah</p>

		<p>penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :</p> <p>a. upah minimum;</p> <p>b. upah kerja lembur;</p> <p>c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;</p> <p>d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;</p>	<p>2. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.</p> <p>3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>4. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</p> <p>5. Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</p> <p>6. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana</p>	<p>minimum diarahkan kepada pencapaian kehidupan layak. Sesuai ayat (4) pasal 89, komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Sedangkan pada UU no 11 tahun 2020, Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>Demikian juga Gubernur pada UU 11 tahun 2020 dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, sesuai pasal 88C ayat (2) syarat tersebut meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten kota yang bersangkutan. Sementara sesuai UU 13 tahun 2003 pasal 89 ayat (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p>
--	--	---	--	---

		<p>e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;</p> <p>f. bentuk dan cara pembayaran upah;</p> <p>g. denda dan potongan upah;</p> <p>h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;</p> <p>i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;</p> <p>j. upah untuk pembayaran pesangon; dan</p> <p>k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.</p> <p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p> <p>Pasal 89</p>	<p>dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p> <p>UU Cipta Kerja Omnibus Law juga mengatur upah pekerja UMKM dalam Pasal 90 B:</p> <p>1. Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.</p> <p>2. Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.</p> <p>3. Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>4. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Selain itu pada UU 11 tahun 2020 ini juga mengatur upah bagi usaha mikro dankecil yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antar pengusaha dan pekerja/buruh dan ketentuannya akan diatur dalam PP.</p>
--	--	--	---	---

		<p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :</p> <p>a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;</p> <p>b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</p> <p>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p> <p>(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup</p>		<p>Kesimpulan :</p> <p>Terjadi perubahan yang significant mengenai penetapan upah minimum propinsi dan upah minimum kabupaten/ kota.</p> <p>Perubahan tersebut adalah</p> <p>1. Jika pada UU 13 tahun 2003 perhitungan kenaikan Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kehidupan layak. Sesuai ayat (4) pasal 89, komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Sedangkan pada UU no 11 tahun 2020, Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>Ini artinya selama ini Upah Minimum diarahkan kepada pencapaian hidup layak dengan melakukan survey KHL tidak akan berlaku lagi. KHL yang selama ini survey 60 komponen. Pihak buruh juga masih menuntut agar dinaikan menjadi 84</p>
--	--	--	--	--

		<p>layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>komponen. Dengan demikian maka perhitungan upah minimum untuk selanjutnya akan didasarkan pada kondisi ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan, yang datanya diambil dari pihak yang berwenang.</p> <p>2. Gubernur dalam menetapkan UM Kabupaten atau Kota tidak lagi memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota tetapi Gubernur kini untuk selanjutnya menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, sesuai pasal 88C ayat (2) syarat tersebut meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten kota yang bersangkutan.</p> <p>Ini berarti peran Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tidak lagi diperlukan oleh Gubernur dalam menetapkan UM Kabupaten/ Kota.</p> <p>3. Selain itu upah upah minimum berdasarkan</p>
--	--	---	--

				<p>sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, tidak dibahas dalam UU no 11 tahun 2020.</p> <p>4. berdasarkan UU yang baru aka ada upah penetapan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.</p>
7	Alasan PHK	<p>Pasal 61 (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :</p> <p>a. pekerja meninggal dunia;</p> <p>b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;</p> <p>c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p>	<p>Pasal 61 (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:</p> <p>a. pekerja/buruh meninggal dunia;</p> <p>b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;</p> <p>c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;</p> <p>d. adanya putusan pengadilan danf atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p> <p>e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang</p>	<p>Penambahan poin (c) yaitu selesainya suatu pekerjaan. Ini menjadikan pengertian selesainya sebuah pekerjaan harus jelas.</p>

		<p>d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p> <p>(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.</p>	<p>dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p> <p>(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>(4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan</p>	<p>Adanya kepastian hukum bahwa jika PKWT sesuai ayat pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sesuai masa kerja yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ini</p>
--	--	--	--	---

	<p>(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya se-suai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>Pasal 62 Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja</p>	<p>perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p>Pasal 61A (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>Pasal 151</p>	<p>memberi keuntungan kepada pekerja karena selama ini tidak ada kewajiban dari pihak perusahaan untuk memberikan kompensasi.</p> <p>Pada pasal 151 terjadi perubahan yang signifikan, yaitu pada ayat (2). Jika sebelumnya maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan, pada UU yang baru cukup diberitahukan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja maupun serikat. Antara mengajak berunding dan memberitahukan jauh memiliki makna yang sangat berbeda. Dengan demikian pasal ini lebih menguntungkan pihak pengusaha karena tidak perlu mengajak berunding buruh/pekerja atau serikat cukup dengan memberitahu saja.</p>
--	--	--	---

		<p>sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.</p> <p>Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh,</p>	<p>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja /serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.</p> <p>(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkankesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan</p>	<p>Sedangkan mengenai penyelesaian sengketa antara masalah PHK masih menggunakan prosedur yang ada yaitu penyelesaian melalui bipartit, dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.</p> <p>Pasal 151 A UU no 11 tahun 2020 hanya menegaskan kondisi pasal 151 ayat (2) yaitu dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat</p>
--	--	--	--	--

		<p>serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.</p> <p>(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat</p>	<p>melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p>Pasal 151A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:</p> <p>a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;</p> <p>b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau</p> <p>d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>Pasal 152 dihapus.</p>	<p>buruh pengusaha tidak perlu memberitahukan kepada buruh/pekerja maupun serikat. Kondisi tersebut adalah a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;</p> <p>b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>Pada UU no 13 tahun 2003, ini berlaku pada penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai pasal 154. Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <p>a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;</p> <p>b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara</p>
--	--	---	---	--

		<p>(2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>Pasal 152 (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan</p>	<p>Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai</p> <p>Pasal 153 (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:</p> <p>a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;</p> <p>b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;</p> <p>c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;</p> <p>d. menikah;</p> <p>e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;</p> <p>f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;</p>	<p>tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundangundangan; atau</p> <p>d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>Ini artinya UU yang baru jauh pada poin ini lebih memudahkan bagi para pengusaha jika sebelumnya pada tidak perlu penetapan pengadilan, pada UU yang baru tidak perlu memberitahukan saja.</p>
--	--	---	---	--

		<p>hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.</p> <p>(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).</p> <p>(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.</p>	<p>g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama;</p> <p>h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan</p> <p>j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p>	<p>Pasal 154 A UU no 11 tahun 2020 menjelaskan alasan-alasan PHK yang diijinkan. Namun ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Beberapa poin yang harus dicermati adalah poin kondisi perusahaan yang ada di ayat (1) poin (a) sampai (g). Sedangkan pada sisi</p>
--	--	---	--	---

		<p>Pasal 153 (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:</p> <p>a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;</p> <p>b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;</p> <p>d. pekerja/buruh menikah;</p> <p>e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur</p>	<p>Aturan ini merevisi pasal 154 dan 155 dengan memasukkan pasal 154 A yang menjelaskan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:</p> <p>Pasal 154A (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:</p> <p>a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan</p> <p>b. perusahaan melakukan efisiensi</p> <p>c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian</p> <p>d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure)</p> <p>e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang</p> <p>f. perusahaan pailit</p> <p>g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh</p>	<p>pekerja/buruh poin (h) sampai (n). Misalnya pada perusahaan poin (b) perusahaan melakukan efisiensi. Poin ini bisa menjadi ayat karet yang definisi efisiensinya sangat beragam. Demikian juga pada pasal pekerja/buruh pada poin (i) yaitu saat mangkir tidak ada berapa lamanya, atau poin (j) melakukan pelanggaran. Maka PP yang dibuat harus benar benar harus bisa seimbang dan memberikan definsi yang jelas.</p>
--	--	--	--	---

		<p>kandungan, atau menyusui bayinya;</p> <p>f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau</p>	<p>h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri</p> <p>i. pekerja/buruh mangkir</p> <p>j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama</p> <p>k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib</p> <p>l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan</p> <p>m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun, atau</p> <p>n. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>(2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan</p>	
--	--	---	---	--

		<p>perjanjian kerja bersama;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p> <p>(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana</p>	<p>hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	
--	--	--	--	--

	<p>dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <p>a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;</p> <p>b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya</p>		
--	--	--	--

	<p>tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau</p> <p>d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p> <p>Pasal 155 (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan</p>		
--	--	--	--

		<p>hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.</p>		
8	Uang Pesangon	<p>Pasal 156 ayat 2: (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;</p>	<p>Pasal 156 ayat 2: (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2</p>	<p>UU yang baru mengenai uang pesangon relative sama. Namun ada kata yang dihilangkan dari UU no 13 tahu 2003. UU Menghilangkan kata paling sedikit. Ini artinya besarnya uang pesangon adalah sesuai dengan poin poin yang ada pada pasal 156 ayat (2) tersebut. Jika pada UU</p>

		<p>b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau</p>	<p>(dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p>	<p>sebelumnya ada kata paling sedikit memberi peluang untuk menambahkan jumlah pesangon tersebut. Pada perusahaan yang memiliki keuntungan besar bahkan juga memberikan tanggungjawab moral kepada perusahaan agar bisa memberikan pesangon melebihi yang ditentukan UU.</p>
--	--	--	---	--

		<p>lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p>		
9	Uang penggantian hak	<p>pasal 156 ayat 4:</p> <p>Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon</p>	<p>Pasal 156 ayat 4:</p> <p>Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja</p> <p>c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>UU nomer 11 tahun 2020 Cipta kerja menghilangkan pasal 156 ayat 4 poin c yaitu:</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat</p> <p>Hal ini artinya hak pekerja atau buruh sebesar 15 persen dari jumlah pesangon yang diterima pekerja/buruh sebagai ganti pengobatan dan perawatan tidak lagi diterima. Jika sebelumnya diberikan bagi yang memenuhi syarat, pada UU yang baru telah dihilangkan sama sekali. Ini mengurangi hak pekerja atau buruh yang mengundurkan diri, jika</p>

	<p>dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>		<p>disbandingkan dengan UU sebelumnya.</p>
--	---	--	--

## Kesimpulan

Berdasarkan matrik analisa di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

### 1. Masalah Tenaga Kerja Asing.

Sesuai dengan analisa pada matrik nomer (1) satu maka kekuatiran masuknya TKA secara bebas ke Indonesia tidaklah benar. Penambahan masuk hanya diberikan kepada investor yaitu direksi atau komisaris atau pemegang saham. Ini bisa dimengerti karena para investor mendapat perlakuan khusus agar mereka mau berinvestasi di Indonesia. Pada UU yang baru tetap diperlukan RPTKA atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing tetapi dirubah dari memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk menjadi disahkan oleh pemerintah pusat. Ini artinya masih tidak berbeda jauh karena kedudukan menteri atau pejabat yang ditunjuk ada pada pemerintan pusat. Selain itu kekhususan tambahan diberikan kepada Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis dan

penelitian untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan untuk pengetatan bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

2. Mengenai PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dianggap merugikan pekerja/buruh.

Perubahan yang utama terjadi pada ayat (1) poin (b) yaitu kata 3 tahun telah dihapus. Ini berarti pekerjaan yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun tidak bisa dipakai lagi. Waktu paling lama tiap jenis pekerjaan bisa saja berbeda-beda. Detil mengenai berapa lama sesuai UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Selain itu mengenai revisi PKWT ini tidak terlalu significant. Justru kepastian pada PKWT pada ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3. Masalah lembur.

Batasan lembur ditambah dari 3 jam per hari menjadi 4 jam per hari atau dari 14 jam dalam 1 (satu) minggu menjadi 18 (delapan belas) jam dalam 1 minggu. Hal ini lebih menguntungkan bagi pekerja dan juga pengusaha karena pekerja rata-rata menginginkan lebih bekerja lembur karena akan mendapat upah lebih, sedangkan pengusaha targetnya bisa tercapai.

4. Masalah waktu istirahat dan cuti.

Point (d) mengenai istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Ini tidak diatur lagi. Ini adalah hal yang sangat berguna bagi karyawan untuk

terus mengembangkan diri dan memiliki keseimbangan. Poin yang dihilangkan ini merupakan kerugian bagi tenaga kerja atau buruh. Selain itu 5 hari kerja dengan libur 2 hari tidak diatur dalam UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini.

5. Upah besaran waktu.

UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini menawarkan penghitungan upah sesuai dengan satuan waktu dan satuan hasil. Perhitungan seperti ini tidak pernah ada dalam UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan. Namun masih belum jelas kriteria mengenai hal ini. Karena mengenai hal ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

6. Upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota.

Telah terjadi perubahan yang significant mengenai penetapan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/ kota. Perubahan tersebut adalah:

- a. Jika pada UU 13 tahun 2003 perhitungan kenaikan Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kehidupan layak. Sesuai ayat (4) pasal 89, komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Sedangkan pada UU no 11 tahun 2020, Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Ini artinya selama ini Upah Minimum diarahkan kepada pencapaian hidup layak dengan melakukan survey KHL tidak akan berlaku lagi. KHL yang selama ini survey 60 komponen. Pihak buruh juga masih menuntut agar dinaikan menjadi 84 komponen. Dengan demikian maka perhitungan upah minimum untuk selanjutnya akan didasarkan pada kondisi ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan, yang datanya diambil dari pihak yang berwenang.

- b. Gubernur dalam menetapkan UM Kabupaten atau Kota tidak lagi memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota tetapi Gubernur kini untuk selanjutnya menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu, sesuai pasal 88C ayat (2) syarat tersebut meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten kota yang bersangkutan. Ini berarti peran Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tidak lagi diperlukan oleh Gubernur dalam menetapkan UM Kabupaten/ Kota.
  - c. Selain itu upah upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, tidak dibahas dalam UU no 11 tahun 2020.
  - d. berdasarkan UU yang baru aka ada upah penetapan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.
7. Alasan PHK.
- a. Adanya kepastian hukum bahwa jika PKWT sesuai ayat pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sesuai masa kerja yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ini memberi keuntungan kepada pekerja karena selama ini tidak ada kewajiban dari pihak perusahaan untuk memberikan kompensasi.
  - b. Pada pasal 151 terjadi perubahan yang signifikan, yaitu pada ayat (2). Jika sebelumnya maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan, pada UU yang baru cukup diberitahukan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja maupun serikat. Antara mengajak berunding dan memberitahukan jauh memiliki makna yang sangat berbeda. Dengan demikian pasal ini lebih menguntungkan pihak pengusaha karena tidak perlu mengajak

berunding buruh/pekerja atau serikat cukup dengan memberitahu saja.

- c. Sedangkan mengenai penyelesaian sengketa antara masalah PHK masih menggunakan prosedur yang ada yaitu penyelesaian melalui bipartit, dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Pasal 151 A UU no 11 tahun 2020 hanya menegaskan kondisi pasal 151 ayat (2) yaitu dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh pengusaha tidak perlu memberitahukan kepada buruh/pekerja maupun serikat. Kondisi tersebut adalah
  - i. (pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
  - ii. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
  - iii. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - iv. pekerja/buruh meninggal dunia.
- e. Pada UU no 13 tahun 2003, ini berlaku pada penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai pasal 154. Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:
  - i. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  - ii. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- iii. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- iv. pekerja/buruh meninggal dunia.

Ini artinya UU yang baru jauh pada poin ini lebih memudahkan bagi para pengusaha jika sebelumnya pada tidak perlu penetapan pengadilan, pada UU yang baru memberitahukanpun tidak perlu.

- f. Pasal 154 A UU no 11 tahun 2020 menjelaskan alasan-alasan PHK yang diijinkan. Namun ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah. Beberapa poin yang harus dicermati adalah poin kondisi perusahaan yang ada di ayat (1) poin (a) sampai (g). Sedangkan pada sisi pekerja/buruh poin (h) sampai (n). Misalnya pada perusahaan poin (b) perusahaan melakukan efisiensi. Poin ini bisa menjadi ayat karet yang definisi efisiensinya sangat beragam. Demikian juga pada pasal pekerja/buruh pada poin (i) yaitu saat mangkir tidak ada berapa lamanya, atau poin (j) melakukan pelanggaran. Maka PP yang dibuat harus benar benar harus bisa seimbang dan memberikan definisi yang jelas.

#### 8. Besaran uang pesangon.

UU yang baru mengenai uang pesangon relative sama. Namun ada kata yang dihilangkan dari UU no 13 tahu 2003. UU Menghilangkan kata paling sedikit. Ini artinya besarnya uang pesangon adalah sesuai dengan poin poin yang ada pada pasal 156 ayat (2) tersebut. Jika pada UU sebelumnya ada kata paling sedikit memberi peluang untuk menambahkan jumlah pesangon tersebut. Pada perusahaan yang memiliki keuntungan besar bahkan juga memberikan tanggungjawab

moral kepada perusahaan agar bisa memberikan pesangon melebihi yang ditentukan UU.

9. Uang pergantian hak.

UU nomer 11 tahun 2020 Cipta kerja menghilangkan pasal 156 ayat 4 poin c yaitu (c). penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Hal ini artinya hak pekerja atau buruh sebesar 15 persen dari jumlah pesangon yang diterima pekerja/buruh sebagai ganti pengobatan dan perawatan tidak lagi diterima. Jika sebelumnya diberikan bagi yang memenuhi syarat, pada UU yang baru telah dihilangkan sama sekali. Ini mengurangi hak pekerja atau buruh yang mengundurkan diri, jika dibandingkan dengan UU sebelumnya.

### **SARAN**

Berdasarkan analisa di atas maka tidak semua informasi yang beredar di masyarakat mengenai UU yang baru yaitu UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja itu benar. Semua pihak harus sungguh mempelajari hingga memahami seutuhnya UU yang dibuat dengan tujuan dan pertimbangan yang baik. Namun ini tidak berarti pasti baik dan tidak perlu dikritisi. Semua pihak bisa mempelajari dan memberikan koreksi sesuai dengan perundang-undangan yang ada. Menyampaikan sikap dengan unjuk rasa tentu boleh dan dijamin UU tetapi tetap harus dengan tertib. Langkah-langkah hukum lainnya seperti Judicial Review kepada Mahkamah Konstitusi dan memberikan saran-saran perbaikan kepada DPR dan Pemerintah. Berikut adalah saran penulis kepada pihak-pihak terkait.

1. Untuk Pemerintah/DPR. DPR dan Pemerintah harus membuka ruang dialog yang terus menerus. Jika selama ini sudah dilakukan hingga 60 kali perlu diapresiasi. Namun demikian DPR tidak boleh alergi kepada pihak-pihak yang selalu kritis kepada DPR dan Pemerintah. Dialog dan debat

terbuka tetap perlu dilakukan di masa mendatang untuk meluncurkan UU yang mengatur kepentingan masyarakat banyak.

2. Untuk Pekerja/Buruh. Pekerja dan buruh harus terus melakukan telaah dan penelitian yang dalam dan melakukan kajian baik secara internal ke dalam organisasi pekerja / buruh sendiri, atau secara external kepada pihak pihak lain yang terkait. Hal ini diperlukan untuk mempertajam kritikan, melalui jalur apapun, sehingga mendapat dukungan masyarakat, dan akademisi serta memunculkan ide-ide dan terobosan yang baru.
3. Untuk Peneliti lain. Perlu peneliti-peneliti lain yang terus bisa mengali manfaat UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian yang detil terhadap revisi 74 UU ini sangat diperlukan sehingga bisa terus diadakan perbaikan, atau amandemen, penambahan, atau membuang hal hal yang tidak perlu.

Demikian tulisan saya membahas UU yang baru yaitu UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja dibandingkan dan dianalisa dengan UU no 13 tahun 2003, yang saya beri judul Antara Kesejahteraan Buruh dan Sustainability Dunia Usaha, dalam RUU Cipta Tenaga kerja Omnibus Law tentang Ketenaga Kerjaan dari sudut kepentingan buruh dan pengusaha. Semoga bermanfaat menambah wawasan untuk kemajuan bangsa Indonesia.

## REFERENCES

- Abuzar Asra, Novia Budi. (2018). *Skripsi Berbasis Penelitian dan Statistika*. Jakarta: In Media.
- Aloysius Uwiyono, dkk. (1999). *Asas-asas hukum perburuhan* (2nd ed.). PT. RadjaGrafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik (BPS), Kabupaten Bekasi dalam Angka 2019.
- Bambang, J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Cst. Kansil. (1984). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.

Devanto Shasta, Putu Mahardika. Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian yang Berkeadilan. *Journal of Indonesian Applied Economics. Hubungan Industrial*. (2014). Jakarta: LBH Jakarta.

Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

International Labour Organization. (2015). *Kebijakan Upah Minimum Indonesia, ILO, Documen Publication*.

Isnur, M. (2014). *Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: LBH Jakarta.

Kepmenakertrans No. KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Khakim, A. (2016). *Pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Libra, R. *Azas Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*.

Mahayoni. *Dilema Penetapan UMK/UMSK Kabupaten Bekasi, Kajian Terhadap Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*. Bekasi. Mahkamah Agung. Republik Indonesia. from <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/mahkamahagung/direktori/perdatakhusus/>

Mohammad, S. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Permenaker Nomor 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum.

Permenaker Nomor 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang upah minimum.

Permenaker Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Permenaker Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Team Peneliti SMERU. (2003). Penerapan Upah Minimum di Jabotabek dan Bandung. iii.

Tjiptoherijanto, P. (1993). Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja, Ekonomi dan Keuangan Indonesia. *XLI* (4).

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. (1945).

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja - Omnibus Law.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Zaeni Asyhadie, Arief Rahman. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.