

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/N/2020*

**PERMASALAHAN TERKAIT PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG**

**NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**DITINJAU DARI PRESPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

OLEH

**Geraldo David Joshua Siagian**

**NPM: 2016200164**

PEMBIMBING

**Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M**



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/N/2020*

**PROBLEMS RELATED TO THE APPLICATION OF THE LAW NUMBER 11  
YEAR 2020 CONCERNING CREATION OF WORK REVIEW FROM  
EMPLOYMENT LAW PRESPECTIVE**

OLEH

**Geraldo David Joshua Siagian**  
**NPM: 2016200164**

PEMBIMBING

**Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M**



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2022



### Konfirmasi Persetujuan

Penulisan Hukum dengan judul : Permasalahan Terkait Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Ditinjau Dari Prespektif Hukum Ketenagakerjaan  
.....  
.....  
.....  
..... (diisi oleh mahasiswa)

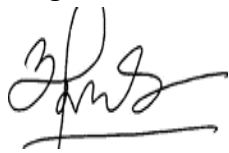
Nama Mahasiswa/ NPM : Geraldo David Joshua Siagian...../  
2016200164..... (diisi oleh mahasiswa)

Dinyatakan :

Pernyataan	Beri tanda "V" pada kolom yang sesuai (diisi oleh dosen)
Telah disetujui	V
Belum disetujui	

Untuk dikumpulkan ke pihak Fakultas Hukum UNPAR melalui Tata Usaha UNPAR

Bandung, 9 Februari 2022

  
(\_\_\_\_\_)

(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.Hum., S.E., M.M.)





## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Geraldo David Joshua Siagian  
NPM : 2016200164

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

### **“PERMASALAHAN TERKAIT PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DITINJAU DARI PRESPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 9 Februari 2022

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Geraldo David Joshua Siagian  
2016200164



## ABSTRAK

Pengesahan dan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada 5 Oktober 2021 telah menuai banyak pertanyaan, kontroversi, hingga masalah. Seperti yang diketahui sambutan rakyat terhadap pengesahan dan pemberlakuan undang-undang ini tidak disambut baik oleh rakyat terlihat dari banyaknya demonstrasi yang dilakukan rakyat serta informasi-informasi yang mengalir dari yang akurat sampai yang sesat. Dari segala masalah-masalah tersebut tentunya salah satu bidang yang marak diperdebatkan orang ialah mengenai ketenagakerjaan. Banyak yang bertanya-tanya apakah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja ini dapat menjadi perbaikan dari aturan-aturan yang sebelumnya tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa permasalahan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta hasil tinjauannya berdasarkan prepektif Hukum Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis ialah Metode Penelitian yuridis normatif. Data penelitian diperoleh melalui inventarisasi hukum positif, asas-asas hukum, sistematika hukum, tarah sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, serta sejarah hukum yang harus ditemukan dan dibandingkan agar menemukan bukan hanya pertanyaan hukum namun masalah hukum yang ada. Fokus penafsiran hukum positif akan berkuat pada undang-undang tersebut akan berpusat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa benar terdapat beberapa masalah penafsiran baik dalam perubahan, penghapusan, maupun penambahan pasal-pasal yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Ketenagakerjaan. Namun tidak bisa langsung disimpulkan apakah perubahan tersebut menghasilkan hal negative atau positif menimbang bahwa Undang-Undang Cipta Kerja merupakan undang-undang yang baru berjalan setahun, masih diperlukan pengawasan lebih lanjut terhadap undang-undang ini.

## **ABSTRACT**

The ratification and enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation on October 5, 2021 has raised many questions, controversies, and problems. As is well known, the people's response to the ratification and enforcement of this law was not well received by the people, it can be seen from the many demonstrations by the people and the information that flows from accurate to misleading. Of all these problems, of course, one of the areas that is widely debated is about employment. Many are wondering whether the enactment of this Job Creation Act can be an improvement from the previous regulations contained in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This study was conducted to find out what the problems are in the Job Creation Act and the results of the review based on the perspective of the Labor Law.

The research method that will be used by the author is a normative juridical research method. Research data is obtained through an inventory of positive law, legal principles, legal systematics, levels of vertical and horizontal synchronization, legal comparisons, and legal history that must be found and compared in order to find not only legal questions but existing legal problems. The focus of positive law interpretation will dwell on the law, which will center on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

The results of the study indicate that it is true that there are several problems of interpretation both in the changes, deletions, and additions to the articles in the Employment Sector Act. However, it cannot be immediately concluded whether these changes produce negative or positive results considering that the Job Creation Act is a law that has only been in effect for a year, further supervision of this law is still needed.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan penyertaannya, pertolongan dan kasihnya selalu dipancarkan setiap saat sehingga skripsi dengan judul **“PERMASALAHAN TERKAIT PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DITINJAU DARI PRESPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”** dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan syarat tahap akhir untuk dapat menyelesaikan Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, skripsi ini sebelumnya telah melalui tahap seminar proposal yang telah disidangkan pada bulan Februari 2021. Skripsi ini dibuat dengan kemampuan penulisan serta pengetahuan yang telah ditimba dari studi di Universitas Katolik Parahyangan, namun perlu diketahui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurnya sehingga penulis berharap dapat berguna bagi siapa pun yang membacanya guna untuk menambah ilmu serta wawasan yang berkedok dalam bidang hukum.

Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa pihak-pihak yang ikut membantu dalam pembuatannya baik yang membantu secara langsung maupun yang membantu secara spiritual. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap semua atas kritik, saran, informasi, bimbingan, dukungan, maupun doa yang diberikan selama proses pembuatan skripsi ini. Pertama-tama penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M selaku dosen pembimbing penulisan hukum ini yang memberikan motivasi, bimbingan, arahan, saran, serta kritik yang berkaitan terhadap substansi yang ada di dalam skripsi ini juga terhadap motivasi penulis. Selanjutnya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dityo Hartanto selaku teman penulis yang selama pembuatan skripsi ini terus membantu, mendukung, serta membimbing penulis tanpa lelah dan penuh semangat. Ucapan terima kasih selanjutnya juga disampaikan kepada:

1. Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
2. Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;



3. Dr. W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
4. Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif serta memberikan saran dan masukan serta motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan.;
5. John Lumbantobing, S.H., LL.M., MCI Arb. selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memimpin civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dengan baik dan kondusif;
6. Tanius Sebastian, M.Hum, S.H. selaku dosen wali penulis yang selalu memberikan dukungan, saran, serta motivasi selama masa perkuliahan serta dalam proses pembuatan skripsi dari pembuatan proposal sampai dengan sidang penulisan hukum
7. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dan mata kuliah umum yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama penulis menjalankan masa studinya di Universitas Katolik Parahyangan, serta seluruh jajaran tenaga kependidikan yang ada dalam Universitas Katolik Parahyangan

Penulis juga menyampaikan terima kasih untuk Teddy Paul H. Siagian selaku orang tua penulis dan Cornellius Theolano Siagian selaku adik penulis atas dukungan, doa, dan motivasi yang diberikan kepada penulis yang tidak kunjung berakhir dikala susah maupun senang semasa studi penulis dalam Universitas Katolik Parahyangan. Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Leandro Sitorus selaku saudara penulis yang tidak pernah lelah membantu penulis dalam merancang penulisan skripsi ini, bentuk terima kasih selanjutnya akan disampaikan kepada teman-teman penulis Damar Putra Mahendra, Daniel Alexander Wibawa, serta I Kadek Yuda yang menjadi teman seperjuangan penulis dari awal memulai perkuliahan, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada satuan Unit Kegiatan Mahasiswa Unpar *Airsoft* yang menjadi media yang membantu penulis mengasah kepribadian dan mental selama masa perkuliahan, serta teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang tidak ada hentinya mendukung penulis.

Tangerang Selatan, 4 Januari 2022

Geraldo D.J. Siagian

2016200164

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Metode Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II OMNIBUS LAW.....	13
2.1 Definisi Omnibus Law.....	13
2.2 Sejarah Omnibus Law.....	14
2.3 Omnibus Law Dalam Indonesia.....	17
2.4 Permasalahan Dalam Proses Pembuatan Omnibus Law...	20
BAB III HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	24
3.1 Definisi Hukum Ketenagakerjaan.....	24
3.2 Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....	26

3.3 Beberapa Unsur-Unsur Hukum Ketenakaerjaan.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Analisis Substansi Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Dengan Klaster Ketenagakerjaan Baik Bagi Pihak Pemberi Kerja Maupun Pihak Pekerja.....	38
4.2 Permasalahan Yang Dapat Muncul Dengan Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja Apabila Ditinjau Dari Prespektif Hukum Ketenagakerjaan.....	127
4.3 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020	170
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>175</b>
5.1 Kesimpulan.....	175
5.2 Saran.....	176
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>177</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Tabel Perubahan Peraturan.....	40
Tabel 4.2 Tabel Pasal Yang Dihapus.....	74
Tabel 4.3 Tabel Pasal Yang Disisipkan.....	86
Tabel 4.4 Tabel Pesangon.....	157
Tabel 4.5 Tabel Uang Penghargaan Masa Kerja.....	158

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam rapat paripurna DPR pada hari Senin tanggal 5 Oktober 2020 membuat masyarakat melakukan banyak unjuk rasa di tiap-tiap daerah, masyarakat tersebut terdiri dari buruh, mahasiswa, karyawan, buruh, serta aktivis dari berbagai organisasi masyarakat dari sejumlah kota. Beberapa aksi unjuk rasa tersebut berlangsung ricuh karena masa yang berbentrok dengan polisi, aksi-aksi unjuk rasa tersebut terjadi di beberapa daerah selain Jakarta seperti Yogyakarta, Malang, Medan, Kendari, dan beberapa kota lainnya. Tidak hanya unjuk rasa yang dilakukan di jalan-jalan, aksi unjuk rasa juga telah dilakukan di media sosial, ada juga beberapa yang melakukan mogok nasional seperti Konfederasi Serikat Pekerja atau KSPI yang melakukan mogok kerja selama 3 hari yaitu dari tanggal 5-8 Oktober 2020.

Berikut merupakan beberapa kronologi singkat terhadap unjuk rasa-unjuk rasa yang terjadi:

**Unjuk rasa di Jakarta:** Ribuan massa aksi unjuk rasa Undang-Undang Cipta Kerja menggelar *long march* yang menutupi Jalan Salemba dan Kramat Raya, Jakarta Pusat pada hari Kamis tanggal 8 Oktober 2020. Unjuk rasa tersebut terjadi sekitar pukul 13.30 WIB, sempat memanas pada pukul 15.00, Kantor Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) mengalami kerusakan karena unjuk rasa tersebut.<sup>1</sup>

**Unjuk rasa di Surabaya:** Unjuk rasa ini berujung rusuh, para massa membakar dan merusak sejumlah fasilitas 11 lte di Kawasan simpang empat, Kabagops Polrestabes Surabaya AKBP Anton Elfrino Trisanto mengatakan bahwa sebanyak 4.263 personel gabungan dari TNI/Polri dikerahkan untuk mengamankan aksi unjuk rasa tersebut.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Addi M Idhom, Demo Hari Ini Tolak Omnibus Law: Kronologi, Daftar Lokasi, Penyebab, 8 Oktober 2020, <https://tirto.id/demo-hari-ini-tolak-omnibus-law-kronologi-daftar-lokasi-penyebab-f5Kj>, diakses pada Selasa, 30 Maret 2021

<sup>2</sup> *Ibid*

**Unjuk rasa di Medan:** Unjuk rasa di Medan mengakibatkan mobil dinas polisi yang diduga dibakar oleh sekelompok massa di Medan, Sumatera Utara. Unjuk rasa ini terjadi sekitar pukul 18.20 WIB pada hari Kamis tanggal 8 Oktober 2020.<sup>3</sup>

**Unjuk rasa di Denpasar:** Aksi unjuk rasa di Denpasar, Bali berlangsung di gedung DPRD Bali, massa melempari mobil polisi dengan botol air mineral, sebelumnya massa berkumpul depan kampus Universitas Udayana, kemudian mereka melakukan *long march* ke Gedung DPRD Bali 2 liste berorasi.<sup>4</sup>

Seperti yang diketahui para buruh juga ikut menyuarakan pendapat mereka terhadap penolakan Undang-Undang Cipta Kerja, mereka mengkritisi empat poin yang mereka pandang akan hancur jika Undang-Undang ini dijalankan karena empat poin ini berpegang teguh langsung terhadap hak yang layak didapatkan buruh. Empat poin itu berupa upah, kontrak kerja, outsourcing, dan pesangon. Untuk mengajukan *judicial review* serikat buruh dibantu beberapa tokoh seperti dua advokat senior Hotma Sitompun dan Mantan Ketua Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Alfons Kurnia Palma. Kedua tokoh ini diajak Andi Gani seorang ketua dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) untuk menguatkan para buruh dalam mengajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi. Menurut Andi Gani persiapan untuk mengajukan *judicial review* ini sudah 90 persen siap secara materi gugatan.<sup>5</sup>

Sejak terjadinya banyak demonstrasi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dapat disimpulkan bahwa proses pembuatan Undang-Undang ini sangat tertutup, tidak informatif, dan tidak melibatkan para ahli, dari sejak Jokowi pertama kali menggubris tentang Omnibus Law (yang sekarang disahkan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja) pada pidato pertamanya setelah dilantik sebagai Presiden RI untuk kedua kalinya sampai pada beberapa hari yang lalu ketika DPR akhirnya ketok palu tanda menyetujui Undang-Undang tersebut.<sup>6</sup> Lebih dari 1000

---

<sup>3</sup> Tim detik.com-detikNews, Gelombang Demo Ricuh Omnibus Law Di Penjuru Nusantara, Jumat 9 Oktober 2020, 07:30 WIB, <https://news.detik.com/berita/d-5206291/gelombang-demo-ricuh-omnibus-law-di-penjuru-nusantara/1>, diakses pada Selasa, 30 Maret 2021

<sup>4</sup> *Ibid*

<sup>5</sup> Tira Santia, Serikat Buruh: Tujuan Kami Demo Bukan untuk Jatuhkan Presiden, 17 Oktober 2020, 17:10 WIB, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4381312/serikat-buruh-tujuan-kami-demo-bukan-untuk-jatuhkan-presiden>, dikases pada Kamis, 1 April 2021

<sup>6</sup> Jawahir Gustav Rizal, Apa itu Omnibus Law Cipta Kerja, Isi, dan Dampaknya bagi Buruh?, Kompas.com-06/10/2020, 10:45 WIB, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>, diakses pada Kamis 1 April 2021

orang yang terdiri dari kelompok mahasiswa dan buruh menggelar unjuk rasa dan pawai di Jakarta pada hari Selasa tanggal 20 Oktober 2020, namun sebelum-sebelumnya sudah ada beberapa demonstrasi yang telah dilakukan di beberapa daerah. Para demonstran menolak Undang-Undang Cipta Kerja dan menuntut agar pemerintah membatalkan Undang-Undang dan menerbitkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang darurat atau 3lister33a kenal sebagai perpu. Sudah sekitar 10.000 aparat polisi dan TNI yang dikerahkan untuk mengamankan unjuk rasa yang berada di wilayah Jakarta dan sekitarnya, 3lister tersebut juga sudah diperintahkan untuk tidak membawa peluru tajam dan memperlakukan para demonstran secara humanis.<sup>7</sup>

Sebuah kelompok mahasiswa yang menyebut diri mereka sebagai Badan Eksekutif Mahasiswa Seluruh Indonesia atau BEM SI juga ikut di dalam demonstrasi tersebut, mereka menyampaikan Mosi Tidak Percaya kepada pemerintah dan wakil rakyat yang menurut mereka tidak berpihak kepada kepentingan rakyat. Meski Pemerintah dan DPR sudah meminta rakyat untuk mengajukan judicial review terhadap Undang-Undang Cipta Kerja tersebut ke Mahkamah Konstitusi, BEM SI menyayangkan sikap pemerintah dan DPR ini karena menurut mereka Pemerintah dan DPR bisa melakukan tindakan untuk mencabut undang-undang tersebut. Seperti diketahui juga Undang-Undang Cipta Kerja ini juga dinilai sangat merugikan buruh, menurut Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal para buruh menolak isi dari Undang-Undang tersebut yang berupa:

1. Upah Minimum Penuh Syarat
2. Pesangon Berkurang
3. Kontrak Kerja Tanpa Batas Waktu
4. Outsourcing Seumur Hidup
5. Baru Dapat Kompensasi Minimal 10 Tahun
6. Waktu Kerja Berlebihan
7. Hak Upah Cuti Yang Hilang

---

<sup>7</sup> Demo 20 Oktober, mahasiswa dan buruh kembali 'tolak Omnibus Law', Mahfud MD minta aparat 'jangan bawa peluru tajam', 20 Oktober 2020, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54611952>, diakses pada Kamis, 1 April 2021



Isi yang pertama merupakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang dibuat mempunyai syarat dengan memperhatikan laju inflasi atau pertumbuhan ekonomi. Namun Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) dihapus, menurut Said Iqbal seharusnya UMK tidak perlu bersyarat dan UMSK harus tetap ada karena UMK itu di setiap kabupaten atau kota berbeda nilainya, menurutnya juga tidak adil jika 4liste otomotif seperti Astra, Toyota, atau 4liste pertambangan seperti Freeport, Nikel di Morowali nilai UMK nya sama dengan perusahaan baju dan perusahaan kerupuk. Kedua buruh juga menolak pengurangan nilai pesangon yang tadinya 32 kali upah namun dalam Undang-Undang ini menjadi 25 kali, Said Iqbal juga mempertanyakan dari mana BPJS mendapatkan sumber dana untuk membayar pesangon karena di dalam Undang-Undang ini tertulis bahwa penurunan ini disebabkan karena dalam 19 bulan dibayar ke pengusaha dan enam bulan dibayar ke BPJS Ketenagakerjaan.

Penolakan ketiga ialah mengenai kontrak kerja tanpa batas waktu karena hal ini membuat buruh bisa saja dikontrak seumur hidup tanpa menjadi karyawan tetap, penolakan keempat ialah menolak outsourcing seumur hidup yang dimana sebelumnya outsourcing itu dibatasi hanya untuk 5 jenis pekerjaan. Sedangkan yang kelima ialah tentang mendapatkan kompensasi kerja minimal satu tahun, di dalam Undang-Undang ini mengatur kompensasi bagi pekerja yang akan diberikan bila masa kerjanya sudah satu tahun padahal kontrak kerja itu sudah tidak memiliki batas waktu, ini sangat mengkhawatirkan karena buruh yang dikontrak di bawah satu tahun tak akan mendapatkan kompensasi kerja dan pengusaha bisa dengan enak mengontrakkan buruh di bawah satu tahun supaya menghindari pembayaran kompensasi. Penolakan keenam berupa penolakan waktu kerja yang dinilai berlebihan karena dalam Undang-Undang ini waktu kerja diatur lebih fleksibel untuk pekerjaan paruh waktu menjadi paling lama delapan jam per hari atau 40 jam per minggu, sedangkan untuk pekerjaan khusus seperti pada 4liste migas, pertambangan, perkebunan, pertanian, dan perikanan waktu kerjanya dapat melebihi delapan jam per hari. Penolakan ketujuh merupakan penolakan terhadap hak upah cuti yang hilang, di dalam Undang-Undang ini cuti melahirkan dan haid tidak dihilangkan namun yang menjadi masalah adalah buruh perempuan yang mengambil cuti tersebut tidak dibayar sama sekali, Undang-Undang ini seperti mengatakan *no work no pay*, perlakuan ini

sama sekali tidak adil bagi tenaga kerja perempuan karena mereka jadi takut mengambil cuti melahirkan ataupun haid karena mereka akan dipotong upahnya.<sup>8</sup>

Memang banyak isi dari Undang-Undang Cipta Kerja yang bertubrukan dengan beberapa Undang-Undang kita yang lama dan sampai sekarang masih kita gunakan. Beberapa contoh yang berhubungan dengan Agraria seperti UKL/UPL dan AMDAL yang sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja menjadi *safeguard* untuk membuat suatu perusahaan agar dalam proses pembuatannya sampai berjalannya perusahaan itu lingkungan akan terus dijaga serta kerusakan yang sekiranya tidak dapat dihindari bisa diperbaiki kembali, dalam Undang-Undang Cipta Kerja keduanya dihapus dan untuk mendirikan suatu usaha hanya dengan persetujuan kepala daerah dan pemerintah saja.<sup>9</sup>

Contoh lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berupa pemberian hak milik kepada warga negara asing yang berarti WNA tersebut bisa membeli sebuah rusun tanpa dia harus tinggal sementara di Indonesia yang padahal sebelumnya WNA hanya diberikan hak pakai dengan catatan WNA tersebut harus tinggal sementara di Indonesia. Ini sangat merugikan para tenaga kerja Indonesia karena WNA nantinya bisa dengan bebas memiliki tanah di Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja juga meningkatkan batas bekerja lembur yang sebelumnya ialah tiga menjadi empat per hari dan dari 14 menjadi 18 jam per minggu tanpa penghasilan tambahan. Undang-Undang Cipta Kerja juga dinilai telah melanggar Pasal 7 ICESCR atau Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya<sup>10</sup>. Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mempertimbangkan tingkat inflasi ketika menetapkan upah minimum dan akan mencabut upah minimum yang ditetapkan di tingkat kota dan kabupaten yang dapat menyebabkan penganan upah minimum tetap di seluruh provinsi, kota, kabupaten terlepas dari perbedaan biaya hidup. Ini akan melemahkan standar upah minimum di provinsi yang pertumbuhan ekonomi sangat minim seperti di Papua.

Undang-Undang Cipta Kerja juga akan memungkinkan pengusaha untuk mempertahankan pekerja dengan kontrak sementara untuk jangka waktu yang tidak terbatas dan membebaskan pengusaha dari kewajiban mereka untuk menempatkan pekerja dalam kontrak permanen, aturan ini mempunyai potensi untuk melanggengkan pekerja yang tidak

---

<sup>8</sup> Puti Yasmin, Ini Isi Omnibus Law yang Ditolak Buruh dan Picu Demo Rusuh, Jumat, 09 Oktober 2020 06:54 WIB, <https://news.detik.com/berita/d-5206258/ini-isi-omnibus-law-yang-ditolak-buruh-dan-picu-demo-rusuh>, diakses pada Kamis, 1 April 2021

<sup>9</sup> Ari Mochamad, "Diskusi Publik Online: Serial Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja" (Sabtu, 24 Oktober 2020)

<sup>10</sup> Amnesty Internasional, *Omnibus Bill on Job Creation Poses "Serious Threat" To Human Rights*, 19 Agustus 2020 12:00 pm, <https://www.amnesty.id/omnibus-bill-on-job-creation-poses-serious-threat-to-human-rights/>, diakses pada Kamis, 1 April 2021

tetap dan memperkuat perlakuan tidak adil yang timbul dari pekerjaan yang tidak tetap seperti penolakan perlindungan kerja bagi pekerja sementara, jaminan sosial, 6lister, cuti tahunan selama 12 hari untuk pekerja sementara yang bekerja di bawah satu tahun, serta kompensasi untuk pemutusan hubungan kerja. Menurut guru besar Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Asep Warlan Yusuf agar Undang-Undang dapat diterapkan maka ekonomilah yang menjadi target utamanya sedangkan lingkungan dan hukum yang menjadi pelindung dan standar operasi diterlantarkan, ini tak bisa ditolerir dengan mengorbankan kedua pilar perlindungan dan pengawas tersebut Undang-Undang Cipta Kerja akan seperti bom waktu yang tinggal menunggu waktu meledak kemudian kekacauan akan mengikuti.<sup>11</sup>

Meskipun begitu ada juga hal-hal yang akan diperbaiki dalam Undang-Undang Cipta Kerja seperti perizinan membuat usaha jadi dipermudah karena hanya melihat dari izin tata ruang saja dan bila persusahaan itu dinilai melanggar ketentuan-ketentuan yang ada pemerintah daerah bisa menolaknya, Permbrelakuan Undang-Undang Cipta Kerja juga akan mempercepat proses pengadaan tanah, kemudahan perlindungan UMKM, serta peningkatan ekosistem investasi, dengan kata lain Undang-Undang ini memang diciptakan untuk memperbaiki ekonomi kita, namun kembali lagi memperbaiki ekonomi dengan mengorbankan beberapa hal yang penting untuk kehidupan rakyat Indonesia kedepannya. Menurut Kepala Biro Hukum Kementrian Agraria dan Tata Ruang/BPN. Yagus Suyadi, Undang-Undang Cipta Kerja diciptakan untuk mengatasi disharmonisasi perjanjian-perjanjian yang dimana pengusaha tidak bisa lagi meng*claim* tanah secara semena-mena, pelayanan mengenai pertanahan juga dipermudah karena informasi tata ruang sekarang bisa diakses oleh rakyat, jadi 6list ada yang ingin membuat suatu usaha tinggal melakukan daftar online, tidak perlu datang ke kantor pertanahan lagi seperti dulu.<sup>12</sup>

Pengusaha-pengusaha juga turut berkomentar terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Hariyadi Sukamandi pemerintah juga harus melihat aspek yang lebih besar ketimbang hanya untuk mengurus pesangon, ia juga berpendapat bahwa selain ada masalah ketenagakerjaan ada masalah lain yaitu masalah menyangkut penciptaan dan penyerapan tenaga karena masih banyak masyarakat yang belum bekerja atau sudah bekerja tapi pendapatan masih sangat minim, banyak masyarakat masih sangat tergantung terhadap subsidi negara seperti contohnya subsidi listrik sebesar 40%

---

<sup>11</sup> Asep Warlan Yusuf, “Diskusi Publik Online: Serial Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja” (Sabtu, 24 Oktober 2020)

<sup>12</sup> Yagus Suyadi, “Diskusi Publik Online: Serial Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja” (Sabtu, 24 Oktober 2020)

diberikan pemerintah terhadap masyarakat yang kurang mampu.<sup>13</sup> Ada juga pendapat dari Ketua Umum Kamar Daging dan Industri Indonesia (Kadin) Rosan Roeslani yang mengatakan bahwa Undang-undang Cipta Kerja merupakan sebuah harapan bagi bangsa Indonesia untuk memperbaiki iklim investasi agar menciptakan lapangan kerja yang banyak. Menurut beliau Indonesia sangat membutuhkan puluhan lapangan pekerjaan baru karena berdasarkan catatannya korban pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemic COVID-19 sudah sekitar lima juta orang, ditambah dengan tingkat pengangguran terbuka (TP) yang sudah sekitar tujuh juta orang, dan angka ini masih terus bertambah jika digabungkan dengan sekitar delapan juta penduduk yang status pekerjaannya masih paruh waktu beserta dengan penduduk yang bekerja di 7liste informal.<sup>14</sup> Ada juga pendapat dari Wakil Ketua Umum Kadin Indonesia Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Anton J Supit yang berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kepastian baik untuk pengusaha maupun untuk tenaga kerja.

Kepastian itu ialah kepastian berusaha untuk pengusaha dan kepastian perlindungan untuk buruh. Anton berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak diciptakan dengan sembarangan, menurutnya sebelum ada 7lister7 COVID-19 angka pengangguran di Indonesia cukup tinggi, sekitar tujuh juta orang yang menganggur, 28 juta pekerja yang paruh waktu, dan ada lebih dari dua juta Angkatan kerja baru. Dia juga berpendapat bahwa selain soal perizinan yang membuat iklim investasi menjadi tidak kondusif, ada juga masalah yang berkaitan dengan isu tenaga kerja. Salah satu isu yang paling krusial ialah mengenai pesangon dimana pesangon yang potensi maksimal yang mencapai 32.4 bulan akan sulit untuk menarik investor. Ini sangat tidak adil kepada orang yang tidak bekerja walaupun akan adil untuk buruh yang bekerja, walau tidak menambah lapangan pekerjaan<sup>15</sup>.

Memang terdapat banyak perbedaan pikiran baik dari pandangan para tenaga kerja atau buruh ataupun dari pengusaha namun yang menjadi hal penting di dalam penelitian ini ialah mencari kebenaran dibalik sebuah pendapat dan informasi yang dikemukakan agar mengurangi

---

<sup>13</sup> CNN Indonesia, Respons Pengusaha Terhadap Penerbitan UU Omnibus Law ‘Cilaka’, Senin 3 Februari 2020, 19.30 WIB, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200203155118-92-471227/respons-pengusaha-terhadap-penerbitan-uu-omnibus-law-cilaka>, diakses pada Kamis, 1 April 2021

<sup>14</sup> Hendra Kusuma-detikFinance, Alasan Pengusaha Ngotot RI Perlu UU Cipta Kerja, Jumat 9 Oktober 2020, 15.15 WIB, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5206988/alasan-pengusaha-ngotot-ri-perlu-uu-cipta-kerja>, diakses pada Kamis, 1 April 2021

<sup>15</sup> Lidya Yuniartha, Pengusaha sebut UU Cipta Kerja justru beri kepastian bagi dunia usaha dan pekerja, Jumat 9 Oktober 2020, 19.48 WIB, <https://nasional.kontan.co.id/news/pengusaha-sebut-uu-cipta-kerja-justru-beri-kepastian-bagi-dunia-usaha-dan-pekerja>, diakses pada Selasa, 30 Maret 2021

kesalahpahaman yang ada di dalam masyarakat. Beberapa pasal dari Undang-Undang Cipta Kerja yang menimbulkan perbedaan pandangan terdapat dalam:

**Pasal 81 Angka 5:** Undang-Undang Cipta Kerja dinilai menghapus aturan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) atau perjanjian kontrak. Ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan baru ini dinilai memberi potensi kekuasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.<sup>16</sup>

**Pasal 88 Ayat 3:** Beberapa kajian terhadap pengupahan dinilai dihilangkan antara lain upah menjalankan hak waktu istirahat kerja, upah untuk membayar pesangon, serta upah untuk perhitungan hasil pajak.<sup>17</sup>

**Pasal 78 Ayat 1b:** Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu dimana sebelumnya di Undang-Undang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur dapat dilakukan tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.<sup>18</sup>

**Pasal 79 Ayat 2b:** Istirahat mingguan ialah satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu dimana di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan istirahat mingguan ialah satu hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.<sup>19</sup>

**Pasal 80:** Cuti atau istirahat panjang sifatnya tidak wajib dan tidak diatur berapa lama istirahat panjang itu diberikan dimana sebelumnya di Undang-Undang Ketenagakerjaan istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak

---

<sup>16</sup> Tsarina Maharani, Ini Pasal-Pasal Kontroversial Dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, 6 Oktober 2020, 09:09 WIB, dikases pada Kamis, 1 April 2021

<sup>17</sup> *Ibid*

<sup>18</sup> Catharina Dewi Wulansari, UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASSTER KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA, diakses pada Kamis, 1 April 2021

<sup>19</sup> *Ibid*

lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.<sup>20</sup>

Berdasarkan latar belakang ini maka akan dilakukan penelitian mengenai kluster atau masalah yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja,keuntungan serta perbaikan apa yang ingin diciptakannya,serta hal-hal yang Undang-Undang Cipta Kerja bahas dalam kluster ketenagakerjaan. Pada akhirnya maka akan menyimpulkan apa yang perlu diperhatikan lebih lanjut dan bagaimana jadinya keadaan tenaga kerja Indonesia kedepannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Di dalam penulisan ini, pembatasan masalah yang akan dianalisis ialah sebagai berikut:

1. Apa analisis substansi yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait dengan kluster ketenagakerjaan baik bagi pihak pemberi kerja maupun pihak pekerja?
2. Permasalahan apa saja yang dapat muncul dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja apabila ditinjau dari prespektif hukum ketenagakerjaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Mengkaji dan menganalisa kelebihan dan kekurangan Undang-Undang Cipta Kerja bagi pihak pemberi kerja maupun pihak pekerja.
2. Mengkaji dan menganalisa permasalahan apa saja yang muncul akibat diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja apabila ditinjau dari prespektif hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>20</sup> *Ibid*

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ada di dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu kegunaan praktis dan teoritis. Kegunaan praktis merupakan kegunaan secara langsung yang didapatkan masyarakat dari hasil penelitian ini, sedangkan kegunaan teoritis merupakan kegunaan yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan akademik. Adapun kegunaan praktis dan teoritis dari penelitian ini ialah :

- I. **Kegunaan Praktis:** Kegunaan praktis dari penelitian ini ialah masyarakat bisa mengerti 10p itu Omnibus Law dan jalan pembentukannya dan penerapannya di Indonesia yang dibukukan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kelebihan dan kekurangan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja, serta apa dampaknya terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.
- II. **Kegunaan Teoritis:** Kegunaan teoritis dari penelitian ini ialah menambah pengetahuan dan wawasan akademik terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

## 1.6 Metode Penelitian

1. Metode Penelitian yang digunakan  
Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis ialah Metode Penelitian **Hukum Normatif**. Metode ini berisi inventarisasi hukum positif, asas-asas hukum, sistematika hukum, tarah sinkronisasi 10ormativ dan horizontal, perbandingan hukum, serta sejarah hukum yang harus ditemukan dan dibandingkan agar menemukan bukan hanya pertanyaan hukum namun masalah hukum yang ada.
2. Bahan Atau Data Penelitian  
Bahan atau data penelitian yang diperlukan ialah sebagai berikut :

- a. **Sifat Penelitian:** Penelitian ini menggunakan analisis data secara deskriptif analitis karena tujuan penelitian ini ialah menemukan apa masalah yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja.
- b. **Metode Pendekatan:** Metode pendekatan yang akan dipakai dalam penelitian ini ialah Yuridis Normatif.
- c. **Jenis Data:** Teknik pengumpulan data yang akan dipakai ialah data **Primer** dan data **Sekunder**. Data Primer diambil dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan dari teori-teori. Data Sekunder diambil dari pendapat-pendapat para ahli.
- d. **Teknik Pengumpulan Data:** Teknik pengumpulan data yang akan penulis gunakan adalah **Studi Kepustakaan**. Data atau informasi yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, atau hasil penulisan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- e. **Analisa Data:** Data yang digunakan dalam format pengumpulan yuridis normative akan digunakan sebagai saran penafsiran, legal reasoning, dan lainnya. Analisis data akan dilakukan secara sistematis agar dapat menjelaskan mengenai fakta hukum yang didapat.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan disusun di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

### BAB I **Pendahuluan**

Dalam bab pendahuluan akan dibahas antara lain berupa Latar Belakang, Rumusan Masalah, Metode Penelitian, dan Rencana Sistematika Penulisan.

### BAB II **Undang-Undang Cipta Kerja**

Di dalam bab ini akan dibahas sejarah dari Omnibus Law dan jalan pembentukannya di Indonesia yang berawal dari sebuah rancangan, sampai menjadi Undang-Undang resmi.



### **BAB III Hukum Ketenagakerjaan**

Di dalam bab ini akan dibahas hubungan Undang-Undang Cipta Kerja dengan Hukum Ketenagakerjaan dan apa yang menjadi masalah di dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap peraturan-peraturan yang sebelumnya telah diatur di dalam Hukum Ketenagakerjaan.

### **BAB IV Hasil Penelitian**

Di dalam bab ini akan dibahas hasil akhir dari tiap bagian-bagian penelitian yang akan menjawab pokok rumusan masalah apa kelebihan dan kekurangan substansi dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait dengan klaster ketenagakerjaan baik bagi pihak pemberi kerja maupun pihak pekerja dan masalah apa saja yang muncul dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja apabila ditinjau dari prespektif hukum ketenagakerjaan.

### **BAB V Penutup**

Di dalam bab ini akan dibahas kesimpulan yang didapat dari penilitan ini sebagai penutup. Di dalam bab penutup ini akan dibagi menjadi dua bahasan yaitu Kesimpulan dan Saran.