



PSHK
Pusat Studi Hukum &
Kebijakan Indonesia



KERTAS ADVOKASI KEBIJAKAN ATAS
UU NO. 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
BIDANG KETENAGAKERJAAN



PSHK
Pusat Studi Hukum &
Kebijakan Indonesia

**KERTAS ADVOKASI KEBIJAKAN ATAS
UU NO. 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
BIDANG KETENAGAKERJAAN**

PENULIS

ESTU DYAH ARIFIANI
NABILA

EDITOR

GITA PUTRI DAMAYANA
RIZKY ARGAMA

1. PENDAHULUAN

Masalah jumlah pengangguran yang bergerak naik mendorong pemerintah untuk menanggulangi persoalan dengan membentuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Menurut Menteri/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Suharso Monoarfa, saat ini jumlah pengangguran di Indonesia sudah naik sekitar 3,7 juta orang akibat pandemi COVID-19. Dengan tambahan tersebut, potensi jumlah penganggur Indonesia bisa menjadi 10,58 juta orang. Pemerintah optimistis bahwa UU Cipta Kerja nantinya akan mampu meningkatkan iklim investasi di Indonesia dan membuat banyak perusahaan mengalihkan investasinya ke Indonesia.¹

Sejak awal pembahasan, klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sangat menyita perhatian publik. Presiden Joko Widodo dan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Puan Maharani pernah bersepakat untuk menunda pembahasan materi mengenai

1 Rika Anggraeni, "Enam Fakta Omnibus Law Cipta Kerja: Ambisi Jokowi hingga Disahkan Dewan," *Bisnis.com*, 6 Oktober 2020, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201006/9/1301383/enam-fakta-omnibus-law-cipta-kerja-ambisi-jokowi-hingga-disahkan-dewan>

klaster ketenagakerjaan agar dibahas di akhir persidangan DPR.² Konstelasi penolakan UU sedikit berubah setelah pertemuan beberapa perwakilan serikat pekerja dan Panitia Kerja (Panja) Rancangan UU Cipta Kerja pada Agustus 2020. Dalam pertemuan itu, serikat pekerja bersama perwakilan Panja RUU Cipta Kerja menyepakati beberapa hal yang rencananya akan diadopsi dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja.

Kesepakatan tersebut, antara lain, agar materi ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan delapan putusan Mahkamah Konstitusi (MK),³ mengembalikan sanksi pidana dan sanksi administratif terkait pelanggaran ketenagakerjaan ke dalam RUU Cipta Kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan merumuskan hubungan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan industri.⁴

Namun, materi ketenagakerjaan dalam draf RUU Cipta Kerja yang telah disetujui DPR bersama Presiden pada 5 Oktober 2020 berbeda dengan kesepakatan DPR dan kelompok buruh.⁵ Akibatnya, serikat-serikat buruh dalam jumlah yang lebih besar sepakat untuk menolak RUU Cipta Kerja dengan melakukan mogok kerja nasional dan demonstrasi di sejumlah daerah.⁶

2 CNN Indonesia, "Jokowi Tunda Pembahasan RUU Cipta Kerja Poin Ketenagakerjaan" CNN, 24 April 2020 <<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200424160928-32-497019/jokowi-tunda-pembahasan-ruu-cipta-kerja-poin-ketenagakerjaan>>

3 Putusan MK ini berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, pesangon, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jaminan sosial, dan materi muatan lain yang terkait dengan putusan MK.

4 Budiarti Utami Putri, "4 Poin Kesepakatan antara Buruh dengan DPR soal Omnibus Law RUU Cipta Kerja," Tempo.co, 21 Agustus 2020 <<https://nasional.tempo.co/read/1378089/4-poin-kesepakatan-antara-buruh-dengan-dpr-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>>

5 CNN Indonesia, "Buruh Marah, Draft UU Cipta Kerja Beda dengan Pembahasan," CNN, 12 Oktober 2020 <<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201012142428-32-557432/buruh-marah-draf-uu-cipta-kerja-beda-dengan-pembahasan>>

6 Addi M Idhom, "Demo Hari Ini Tolak Omnibus Law: Kronologi, Daftar Lokasi, Penyebab," Tirto.id, 8 Oktober 2020 <<https://tirto.id/demo-hari-ini-tolak-omnibus-law-kronologi-daftar-lokasi-penyebab-fSKj>>

Klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam bab IV UU Cipta Kerja mengubah empat Undang-Undang, yaitu UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Beberapa materi dalam UU Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan bermasalah dan menyisakan banyak pertanyaan. Materi tersebut antara lain, terkait tenaga kerja asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan pesangon.

2. ANALISIS PERUBAHAN REGULASI KETENAGAKERJAAN DALAM UU CIPTA KERJA

2.1 Tenaga Kerja Asing

UU Cipta Kerja menghapus kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diatur dalam Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Istilah tenaga kerja asing ditujukan bagi warga negara asing pemegang visa yang bekerja di Indonesia.⁷ Berdasarkan pengaturan baru dalam UU Cipta Kerja, pemberi kerja cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditentukan dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA).

7 Pasal 1 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

UU Cipta Kerja juga menghapus pembatasan jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing. Sebelumnya, Pasal 46 UU Ketenagakerjaan melarang tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan tertentu yang diatur dengan keputusan menteri. Lampiran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing menguraikan 18 jabatan, yang paling banyak adalah terkait personalia. Berdasarkan UU Cipta Kerja, pemberi kerja juga tidak lagi diwajibkan untuk memulangkan tenaga kerja asing ke negara asal setelah hubungan kerja berakhir.

Selain itu, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan mengenai kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam aturan baru, pemberi kerja hanya cukup memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan Pemerintah Pusat. Pertanyaannya, apakah pemerintah mampu menjamin dengan melonggarkan aturan bagi tenaga kerja asing tidak akan berdampak pada pengurangan penyerapan tenaga kerja dalam negeri?

Kemudian, pertanyaan berikutnya adalah bagaimanakah peran pemerintah dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja dalam negeri yang bekerja bersama tenaga kerja asing sementara kewajiban alih teknologi dan alih keahlian dihapuskan? Padahal, UU Ketenagakerjaan mengatur penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan maksud untuk mendayagunakan tenaga kerja Indonesia secara optimal melalui alih teknologi.⁸ Namun, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 45 UU Ketenagakerjaan dengan menghapuskan kewajiban menunjuk tenaga kerja lokal sebagai tenaga pendam-

8 Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005) <<https://bphn.go.id/data/documents/22Penelitian%20TENAGA%20KERJA%20ASING.pdf>>

ping untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu. Ketentuan teknis lebih lanjutnya mengenai tenaga kerja asing belum diketahui, mengingat materi tentang tenaga kerja asing lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana tercantum dalam revisi Pasal 49 UU Ketenagakerjaan yang diubah dalam pasal 81 UU Cipta Kerja.

Dengan penghapusan kewajiban alih teknologi dan alih keahlian tersebut artinya perlu merevisi Peraturan Presiden (Perpres) No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Perpres tersebut, Pemerintah memberi kemudahan bagi investor atau pelaku industri yang memang membutuhkan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk sektor tertentu. Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping bagi tenaga asing yang menjalankan peran sebagai berikut:

1. Menduduki jabatan selain direksi dan komisaris;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, dan
3. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada (TKA)

Pasal 27 Perpres tersebut menyebutkan bahwa penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Selain itu, pemberi kerja wajib untuk melaporkan pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing setiap tahun kepada menteri, yang meliputi laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping.

Penghapusan kewajiban alih teknologi dan alih keahlian akan berdampak pada perlindungan tenaga kerja Indonesia. Utamanya, mereka yang bekerja di perusahaan multinasional yang mempeker-

jakan tenaga kerja asing yang masih belum mendapatkan manfaat dari kebijakan tersebut secara optimal.⁹ Berdasarkan The Global Competitiveness Report 2018-2019, Indonesia dinilai rendah atau tergolong terbatas untuk kompetensi inovasi di bidang teknologi, sehingga alih teknologi masih harus terus diupayakan. Dalam kajiannya terkait alih teknologi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menilai perlu adanya peninjauan kembali peraturan alih teknologi, khususnya dalam penetapan jangka waktu pendampingan.¹⁰

Selain itu, perlu dilakukan upaya penguatan kesepakatan atau negosiasi dengan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) untuk mendorong pelaksanaan alih teknologi melalui skema pendampingan dan pendidikan/pelatihan. Optimalisasi pengawasan pusat yang bersinergi dengan pengawas di daerah untuk pemantauan implementasi kegiatan pendampingan dan pendidikan/pelatihan alih teknologi, seperti dengan menempatkan *labor inspector* di dalam skema *Online Single Submission* (OSS). Karena itu, pemerintah seharusnya mengatur secara lebih detail mengenai teknis pelaksanaan alih daya dan alih teknologi, bukan justru menghapuskannya.

2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

UU Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Perusa-

9 Ade Latifa, pernyataan dalam siaran pers Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), diakses dari <http://lipi.go.id/siaranpress/perindungan-kebijakan-alih-teknologi-bagi-pekerja-indonesia/22009>

10 *Ibid.*

haan hanya bisa melakukan PKWT maksimum dua tahun dan hanya boleh perpanjangan satu kali untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu PKWT sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.¹¹

UU Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.¹²

Ada materi yang disisipkan dalam Pasal 61A tentang kewajiban kompensasi dari pengusaha ketika jangka waktu PKWT berakhir. Pengusaha memberikan kompensasi pada pekerja dengan masa kerja minimal satu tahun di perusahaan yang bersangkutan. Detail mengenai mekanisme kompensasi ini baru akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja. Pertanyaan yang belum terjawab dengan ketentuan ini misalnya ketidakjelasan sumber pendanaan, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha seperti praktik yang diberlakukan oleh perusahaan minyak dan gas atau melalui mekanisme lain.¹³

11 Ike Farida, pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT” diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3>

12 Ida Fauziyah, pernyataan wawancara dalam artikel *Kompas*, diakses dari [https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20\(%20PKWT\).&text=Setelah%20itu%2C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun.](https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20(%20PKWT).&text=Setelah%20itu%2C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun.)

13 Payaman Simanjuntak, pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT” diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3>

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat PKWT. Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja PKWT. Selama ini, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi landasan bagi hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam kasus PKWT. Hakim menggunakan Pasal 59 untuk memberi hak pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran.¹⁴ Dengan dihapuskannya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja PKWT akan semakin masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja.

2.3 Ahli Daya (*Outsourcing*)

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerjaan alih daya dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-IX/2011, MK memutuskan bahwa alih daya merupakan suatu hal yang wajar dalam rangka efisiensi usaha dan perusahaan yang mengontrak pekerja dengan sistem alih daya harus menggunakan skema PKWTT untuk melindungi hak-hak mereka.

Berdasarkan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan alih daya adalah jenis pekerjaan yang bukan menjadi bisnis utama, seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), tenaga pengaman (*security*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkut-

14 Andari Yurikosari, pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline "Melek Omnibus Law II: Menyoal Fleksibilitas Aturan PKWT-Outsourcing" diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e67e40d8a92e/melek-omnibus-law-ii--menyoal-fleksibilitas-aturan-pkwt-outsourcing?page=5>

an pekerja. Namun dalam revisinya, Pasal 66 UU Cipta Kerja tidak lagi mencantumkan batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh pekerja alih daya. Artinya, UU Cipta Kerja memberi peluang bagi perusahaan alih daya untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini berpotensi membuat penggunaan tenaga alih daya semakin tidak terkontrol jika tidak ada regulasi turunan dari UU Cipta Kerja untuk mengatur lebih lanjut.

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan karena pemerintah tidak ingin masuk ke dalam ranah perjanjian bisnis atau perdata. Pemerintah hanya mengatur soal perlindungan pekerja dari perjanjian kerja yang menempatkan pekerja pada posisi rentan ketika dihadapkan pada pemberi kerja. Sehingga apabila merefleksikan ke hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerjanya; maka bisa menggunakan PKWT atau PKWTT sehingga membuka peluang untuk mengangkat pekerja alih daya menjadi pekerja tetap. Untuk itu, terdapat syarat bahwa perusahaan alih daya wajib berbadan hukum dan memenuhi perizinan berusaha yang akan diatur kemudian dengan Peraturan Pemerintah. UU Cipta Kerja juga mewajibkan perusahaan memberi kompensasi kepada pekerjanya jika PKWT berakhir, paling sedikit masa kerja satu tahun yang besarnya diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sayangnya, UU Cipta Kerja tidak menjawab soal perlindungan pekerja dari pelanggaran praktik alih daya yang selama ini terjadi, seperti pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, serta jenis pekerjaan yang dialihdayakan. Contoh lain pelanggaran yang sering terjadi misalnya perusahaan pengguna alih daya adalah perusahaan telekomunikasi, namun yang dialihdayakan juga kegiatan utamanya; yaitu telekomunikasi. Praktik tersebut melanggar ketentuan bahwa jenis pekerjaan yang dialihdayakan haruslah aktivitas di luar kegiatan utama (*core business*). Pelanggaran lain misalnya perusahaan yang

melaksanakan alih daya tidak memberikan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tidak memberikan tunjangan yang sesuai, dan tidak mengikutkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan. Pelanggaran tidak hanya dilakukan oleh instansi swasta, tetapi juga oleh instansi pemerintah. Sistem pengawasan terlihat tidak berjalan, karena pelaku pelanggaran tersebut bukan hanya perusahaan swasta namun juga instansi pemerintah.¹⁵

Pendeknya, opsi yang diberikan oleh Putusan MK maupun UU Cipta Kerja tidak menjawab permasalahan alih daya, baik berupa pengaturan yang lebih baik maupun implementasi berupa pengawasan dan sanksi tegas terhadap pelanggaran praktik alih daya. Pelanggaran masih terjadi karena minim jumlah pengawas. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya 1.574 orang, sementara jumlah tenaga kerja mencapai 13.138.048 orang yang tersebar di 252.280 perusahaan.¹⁶ Opsi merekrut pengawas independen yang berasal dari kalangan buruh dan pengusaha seharusnya bisa diupayakan.

Di sisi lain, pelanggaran juga terjadi karena belum ada payung hukum yang menjamin hak-hak pekerja alih daya. Hanya ada Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans No. B 31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 yang mengimbau perusahaan untuk melindungi hak-hak pekerja.¹⁷ Sayangnya, pemerintah justru berupaya melepaskan tanggung jawab dengan menyerahkan persoalan perlindungan pekerja melalui mekanisme perjanjian kerja yang dalam praktik kerap kali menempatkan posisi yang tidak sama kuat antara pekerja dan pemberi kerja.

15 Triyono, *Koran Tempo*, "Problematika Buruh Outsourcing", diakses dari <https://kependudukan.lipi.go.id/id/kajian-kependudukan/ketenagakerjaan/66-problematika-buruh-outsourcing>

16 Ade Miranti Karubnia, Menaker: Pengawas Ketenagakerjaan Tak Sebanding Jumlah Perusahaan yang Diawasi, diakses dari <https://money.kompas.com/read/2020/06/15/210000226/menaker-pengawas-ketenagakerjaan-tak-sebanding-jumlah-perusahaan-yang-diawasi>

17 *Ibid*.

2.4 Waktu Kerja

Pasal 77 UU Ketenagakerjaan membatasi waktu kerja 40 jam dalam satu minggu dengan opsi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam kerja sehari untuk 5 hari kerja, dengan pengecualian bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri. UU Cipta Kerja kemudian merevisi pasal 77 tersebut dan mengatur bahwa ketentuan waktu kerja dapat dikecualikan bagi pekerja di sektor usaha tertentu, dengan pengaturan waktu kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja, atau diatur lebih lanjut melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan mengacu ke Peraturan Pemerintah.

Selain itu, Pasal 81 angka 21 dan 22 UU Cipta Kerja mengubah sejumlah aturan waktu kerja lembur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya, Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu. UU Cipta Kerja menambah waktu lembur menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapatkan persetujuan dengan pekerja bersangkutan. Dengan demikian, waktu kerja keseluruhan bagi pekerja bisa mencapai 58 jam dalam seminggu.

Pengaturan mengenai jam kerja merupakan salah satu topik yang menjadi perdebatan dalam masalah ketenagakerjaan global. Topiknya terutama berkisar pada kewajiban untuk bekerja dalam waktu yang panjang dan melelahkan, sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan, keluarga, dan kehidupan di luar pekerjaan si pekerja.¹⁸

18 International Labor Organization, *Working time around the world*, diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104895.pdf

Sedemikian pentingnya pengaturan tentang waktu kerja dapat dilihat dari salah satu tujuan utama dibentuknya hukum ketenagakerjaan, yaitu pengurangan waktu kerja untuk memberikan batasan waktu kerja yang dianggap ideal. Kajian International Labor Organization (ILO) dari 1967 sampai dengan 1995 menunjukkan kemajuan yang gradual ke arah 40 jam kerja dalam satu minggu, dengan mayoritas negara mempertahankan pengaturan batas waktu kerja sementara beberapa negara memasukkannya ke dalam Undang-Undang nasional mereka.¹⁹

Hasilnya, sejak 2005, 40 jam kerja dalam satu minggu adalah standar waktu kerja maksimum di banyak negara.²⁰ Secara global, pembatasan waktu kerja yang mengarah pada pengurangan waktu dan peningkatan produktivitas kerja dikaitkan dengan hak-hak pekerja yang diidentifikasi dalam instrumen internasional, termasuk dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sosial dan Budaya (*International Covenant of Civil and Political Rights/ICCPR*). ICCPR memasukkan pembatasan waktu kerja sebagai bagian dari hak untuk bekerja di dalam kondisi kerja yang adil dan layak untuk pekerja. Oleh karena itu, penambahan waktu kerja yang diatur di dalam UU Cipta Kerja berpotensi mengurangi hak untuk bekerja dalam kondisi kerja yang adil dan layak.

2.5 Pengupahan

UU Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam UU Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam pasal 88B UU Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menjelaskan, aturan baru tersebut bertujuan mengakomodasi kebutuhan

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

sektor usaha yang membutuhkan fleksibilitas skema pemberian upah tenaga kerja yang belum ada dasar hukumnya di Indonesia.²¹

Ketentuan upah per jam harus diikuti dengan persyaratan yang sangat ketat karena berpotensi potensi eksploitasi dari pemberi kerja sangat besar. Model pekerjaan dengan mekanisme pengupahan berdasarkan jam dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah juga berpotensi tidak melibatkan partisipasi pemangku kepentingan secara berimbang.

Masih berhubungan dengan upah, UU Cipta Kerja juga merumuskan pengaturan baru terkait upah minimum. Dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat provinsi dan upah di tingkat kabupaten/kota yang diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup. Dalam pasal itu, upah minimum provinsi ditetapkan gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota. Sedangkan penghitungan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Namun, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu.

Penghapusan upah minimum sektoral tersebut mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor. Misalnya, nilai upah minimum pekerja sektor otomotif atau sektor pertambangan disamakan dengan nilai upah minimum pekerja pada sektor tekstil atau produksi makanan.

21 Ihsanuddin, "Jokowi Bantah Upah Minimum Dihitung Per Jam di UU Cipta Kerja, Bagaimana Faktanya?," Kompas.com, 10 Oktober 2020 <<https://nasional.kompas.com/read/2020/10/10/07244171/jokowi-bantah-upah-minimum-dihitung-per-jam-di-uu-cipta-kerja-bagaimana?page=all>>

Padahal, pekerja pada sektor otomotif dan pertambangan memiliki keahlian khusus yang berbeda dengan sektor tekstil dan makanan yang berkonsekuensi pada upah. Sebagaimana dipraktikkan di berbagai negara, upah minimum sektoral berlaku sesuai kontribusi nilai tambah tiap-tiap industri terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB).²²

Terkait upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan syarat tertentu juga berpotensi merugikan pekerja karena akan mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing. Pemerintah menyatakan formulasi yang lebih detail terkait upah minimum masih harus diperjelas dan akan dituangkan dalam regulasi turunan, yaitu Peraturan Pemerintah. Hal itu tentunya menimbulkan kekhawatiran bagi para pekerja apabila aturan turunan yang akan dibuat akan lebih menguntungkan pihak pengusaha.

Kemudian, Pasal 90B UU Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan upah minimum dikecualikan bagi pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh di sektor UMK berpotensi mendapatkan upah di bawah ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan mendasarkan pada kesepakatan para pihak.

Pemerintah juga mengubah komponen penyusun struktur dan skala upah di perusahaan. Pasal 92 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kemudian, pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Namun, komponen struktur dan skala upah diubah

22 CNN Indonesia, "Rincian Aturan Upah Pekerja dalam Omnibus Law Ciptaker," CNN Indonesia.com, 6 Oktober 2020 < <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006164645-532-555075/rincian-aturan-upah-pekerja-dalam-omnibus-law-ciptaker> >

melalui Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja. Aturan baru menyatakan struktur dan skala upah pekerja dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Selanjutnya, struktur dan skala upah itu digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. Dengan demikian, pemerintah menghapuskan komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Selanjutnya, pemerintah menghapus Pasal 95 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai denda bagi pengusaha yang sengaja atau lalai membayar upah pekerja melalui Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja. Hal ini berpotensi menghilangkan perlindungan hak pekerja untuk mendapatkan upah tepat waktu karena dihapuskannya sanksi bagi pengusaha.

2.6 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sebelumnya UU Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena rugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir. Namun pasal 154A (1) (b) UU Cipta Kerja menambahkan satu alasan untuk PHK bagi pekerja yaitu efisiensi perusahaan.

Perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK apabila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya. Namun, UU Cipta Kerja menyatakan perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Padahal, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengeluarkan Putusan No 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan alasan efisiensi saja tidak dapat dijadikan alasan PHK.

2.7 Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

UU Cipta Kerja menambah program jaminan sosial baru yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam pasal 18 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana direvisi dalam pasal 81 UU Cipta Kerja. Jaminan ini dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan kepada pekerja/buruh yang menjadi korban PHK dengan besaran 6 bulan upah. Dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini, Pemerintah Pusat membayarkan iuran anggota; berbeda dengan jaminan sosial lain seperti BPJS Kesehatan misalnya yang beban pembayarannya jatuh ke masing-masing peserta asuransi. Meski inisiatif jaminan ini patut dihargai oleh publik, namun mengingat penerapannya sangat bergantung pada peraturan pelaksana yang kelak mengatur; langkah berikutnya adalah mengawal perumusan dan implementasi program jaminan terbaru ini.

Hal lain yang perlu dicermati juga adalah tentang besaran upah, Jika dilihat dari rumusan pasal 46D UU Cipta Kerja, besaran 6 bulan upah tersebut bukan hanya berbentuk uang tunai tetapi juga dapat berupa akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Ini berarti, komponen jaminan kehilangan pekerjaan yang merupakan bagian dari pesangon tidak semuanya berupa uang tunai; tapi bisa juga dikonversikan dalam bentuk lainnya. Dengan memberikan uang tunai, sebetulnya memberikan keleluasaan bagi penerimanya untuk menggunakan sesuai kebutuhan.

Penghapusan sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya dalam program pensiun sebagaimana sebelumnya diatur dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan juga merupakan satu hal yang patut disayangkan dari UU Cipta Kerja. Ketentuan pidana dalam UU Ketenagakerjaan harusnya dipandang sebagai bentuk perlindungan untuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Menghilangkan sanksi tersebut akan berdampak pada hilangnya hak pekerja/buruh terhadap jaminan pensiun karena tidak ada sanksi

bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program pensiun.

2.8 Pesangon

Terdapat ketentuan baru mengenai pesangon yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu dalam pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengenai terkait besaran pesangon yang diberikan kepada pekerja yang menjadi korban PHK. Dalam UU Ketenagakerjaan, besaran pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dapat mencapai 32 kali upah bulanan. Namun, UU Cipta Kerja menurunkan besarnya menjadi 25 kali upah; yang komponennya terdiri dari besaran 19 bulan upah yang dibayarkan oleh perusahaan dan 6 bulan melalui BPJS Ketenagakerjaan lewat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dengan adanya ketentuan ini, uang pesangon tidak hanya dibebankan seluruhnya kepada pengusaha, tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah.

Fakta menunjukkan pasal pesangon di UU Ketenagakerjaan, dalam implementasinya hanya 7% perusahaan yang mematuhi ketentuan tersebut.²³ Seringkali pekerja/buruh harus memperjuangkan haknya atas pesangon melalui mekanisme peradilan di pengadilan hubungan industrial. Mekanisme peradilan memakan biaya dan waktu; sehingga seringkali buruh hanya pasrah menerima berapa pun besaran pesangon yang diberikan perusahaan. Permasalahan inilah yang seharusnya mendapatkan penyelesaian dari pemerintah melalui mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang ketat kepada pelaku usaha. Tidak ada jaminan juga dengan menurunkan angka pesangon perusahaan akan makin menaati. Adanya sanksi pidana satu tahun sampai empat tahun serta denda minimal Rp 100

23 Syarifudin Yunus, "UU Cipta Kerja: Kawal Ketat PP, Pesangon bisa Dibuat 28 Kali Upah," *Bisnis.com*, 9 Oktober 2020 < <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201009/9/1302899/uu-cipta-kerja-kawal-ketat-pp-pesangon-bisa-dibuat-28-kali-upah> >

Tabel 1. Pasal Terkait Pesangon dalam UU Ketenagakerjaan yang Dihapus.

PASAL TERKAIT PESANGON DALAM UU Ketenagakerjaan YANG DIHAPUS	DAMPAK
Pasal 161	pekerja/buruh yang di PHK karena mendapatkan Surat Peringatan Ketiga tidak lagi mendapatkan pesangon
Pasal 162	pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon
Pasal 163	pekerja/buruh yang di PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan tidak lagi mendapatkan pesangon
Pasal 164	pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), tidak lagi mendapatkan pesangon
Pasal 165	pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan pailit tidak lagi mendapatkan pesangon
Pasal 166	pekerja/buruh yang meninggal dunia, kepada ahli warisnya tidak lagi diberikan sejumlah uang sebagai pesangon
Pasal 167	pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun tidak lagi mendapatkan pesangon
Pasal 168	pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tidak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah
Pasal 172	pekerja/buruh yang di PHK karena mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja ketika di PHK tidak lagi mendapatkan pesangon

juta dan maksimum Rp 400 juta bagi pengusaha yang tidak membayarkan pesangon sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang diubah dalam UU Cipta Kerja akan kecil artinya tanpa dibarengi dengan fungsi pengawasan dari Pemerintah.

Kemudian UU Cipta Kerja juga banyak menghapus Pasal-pasal terkait hak pesangon dalam UU Ketenagakerjaan yang sesungguhnya

nya merupakan pasal perlindungan bagi pekerja/buruh (Tabel 1).

Ketentuan-ketentuan yang dihapus tersebut merugikan hak pekerja/buruh dan menguntungkan pihak pengusaha. Namun, tidak ditemukan adanya penjelasan dari pembentuk UU terkait alasan penghapusan ketentuan tersebut. Perubahan regulasi terkait investasi dan kemudahan berusaha dalam UU Cipta Kerja seharusnya tidak mengurangi hak-hak dasar pekerja/buruh karena iklim investasi yang tinggi bukan alasan mengurangi kesejahteraan pekerja.

4. PENUTUP

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pihak yang rentan yaitu pekerja/buruh. Amandat dari Pasal 27 (2) dan Pasal 28D (2) UUD 1945 menjamin bahwa hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak asasi yang konstitusional. Keberadaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menyeimbangkan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Rumusan UU Ketenagakerjaan yang terdahulu banyak memuat aturan yang cukup melindungi pekerja, meskipun implementasinya masih ada penyimpangan yang dilakukan perusahaan karena sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang belum optimal. Alih-alih memperkuat pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, pasal-pasal baru yang ada dalam UU Cipta Kerja justru membuat aturan yang semakin merugikan pekerja. Rumusan pasal yang normanya sudah dibatalkan oleh MK namun dihidupkan kembali dalam UU Cipta Kerja juga semakin menambah kepelikan. Pengaturan klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja juga mengubah konsep yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagaker-

jaan dengan lebih menyerahkan pengaturan hubungan kerja berdasarkan kesepakatan para pihak/ kebebasan berkontrak. PERan Pemerintah melalui produk hukumnya sebagai penyeimbang menjadi jauh berkurang. Perlu pengawalan lebih ketat dalam penyusunan peraturan pelaksana mengingat sangat banyak materi ketenagakerjaan yang menggantungkan pengaturannya dalam peraturan pelaksana kelak.

REFERENSI

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Addi M Idhom, "Demo Hari Ini Tolak Omnibus Law: Kronologi, Daftar Lokasi, Penyebab", Tirto.id, 8 Oktober 2020 < <https://tirto.id/demo-hari-ini-tolak-omnibus-law-kronologi-daftar-lokasi-penyebab-f5Kj>>.
- Anggraeni, Rika. "Enam Fakta Omnibus Law Cipta Kerja: Ambisi Jokowi hingga Disahkan Dewan," Bisnis.com, 6 Oktober 2020 <<https://ekonomi.bisnis.com/read/20201006/9/1301383/enam-fakta-omnibus-law-cipta-kerja-ambisi-jokowi-hingga-disahkan-dewan>>.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020" <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>, diakses 21 Oktober 2020.
- CNN Indonesia, "Jokowi Tunda Pembahasan RUU Cipta Kerja Poin Ketenagakerjaan" CNN, 24 April 2020 < <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200424160928-32-497019/jokowi-tunda-pembahasan-ruu-cipta-kerja-poin-ketenagakerjaan>>.
- CNN Indonesia. "Buruh Marah, Draf UU Cipta Kerja Beda dengan Pembahasan." CNN, 12 Oktober 2020 < <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201012142428-32-557432/buruh-marah-draf-uu-cipta-kerja-beda-dengan-pembahasan>>.

CNN Indonesia. “Rincian Aturan Upah Pekerja dalam Omnibus Law Ciptaker.”

CNN Indonesia.com, 6 Oktober 2020 <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006164645-532-555075/rincian-aturan-upah-pekerja-dalam-omnibus-law-ciptaker>>.

Hastuti, Hesty. Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia. (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005) <<https://bphn.go.id/data/documents/22Penelitian%20TENAGA%20KERJA%20ASING.pdf>>

Ihsanuddin. “Jokowi Bantah Upah Minimum Dihitung Per Jam di UU Cipta Kerja, Bagaimana Faktanya?.” Kompas.com, 10 Oktober 2020 <<https://nasional.kompas.com/read/2020/10/10/07244171/jokowi-bantah-upah-minimum-dihitung-per-jam-di-uu-cipta-kerja-bagaimana?page=all>>.

Iswara, Made A. “Jobs law to ease recruitment, offer tax break for foreign workers.” *The Jakarta Post* 26 Oktober 2020 <<https://www.thejakartapost.com/news/2020/10/26/jobs-law-to-ease-recruitment-offer-tax-break-for-foreign-workers.html>>.

Lee, Sangheon. Deirdre McCann and Jon C. Messenger. “*Working time around the world*” (USA and Canada : International Labor Organization, 2007) T<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104895.pdf>.

Praditya, Ilyas Istianur. “Upah Dihitung per Jam, Buruh di Negara Maju Lebih Produktif.” *Liputan6.com*, 16 April 2016 <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/2485100/upah-dihitung-per-jam-buruh-di-negara-maju-lebih-produktif>>.

Putri, Budiarti Utami. “4 Poin Kesepakatan antara Buruh dengan DPR soal Omnibus Law RUU Cipta Kerja.” *Tempo.co*, 21 Agustus 2020 <<https://nasional.tempo.co/read/1378089/4-poin-kesepakatan-antara-buruh-dengan-dpr-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>>.

Soleh, Ahmad. “Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* Vol. 6 No. 2 (Juli 2017).

Suomela, Benjamin. “*UN News* “Uncertain future for migrant workers, in a post-pandemic world.” *UN News*, 19 September 2020 <<https://news.un.org/en/story/2020/09/1072562>>.

Thomas, Vincent Fabian “Saat Indonesia Tak Siap Hadapi Lonjakan Pengangguran 2020,” *Tirto*, 3 Agustus 2020, <<https://tirto.id/saat-indonesia-tak-siap-hadapi-lonjakan-pengangguran-2020>>.

fUDH?from=AMP>.

Yunus, Syarifudin. "UU Cipta Kerja: Kawal Ketat PP, Pesangon bisa Dibuat 28 Kali Upah." *Bisnis.com*, 9 Oktober 2020 < <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201009/9/1302899/uu-cipta-kerja-kawal-ketat-pp-pesangon-bisa-dibuat-28-kali-upah>>.



PSHK
Pusat Studi Hukum &
Kebijakan Indonesia

Puri Imperium Office Plaza, G-9
Jln. Kuningan Madya Kav. 5-6
Kuningan, Jakarta 12980, Indonesia
Tlp. (021) 8370-1809; (021) 8370-1810
www.pshk.or.id