

Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia

Otti Ilham Khair
Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara
otti.ilham1610@gmail.com

Abstrak

Pemerintah telah menerbitkan kebijakan penanggulangan penyebaran virus corona COVID-19 dengan mengeluarkan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Aturan dimaksud membatasi aktivitas warga negara pada daerah tertentu, diantaranya dengan menutup operasional perusahaan, sehingga berpotensi terhadap keberadaan usaha serta melakukan tindakan efisiensi karyawan dengan cara diputusnya hubungan kerja. Di saat yang sama Pemerintah dan legislatif menetapkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan mengubah UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan tenaga kerja akibat disahkannya UU Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian yuridis normatif dan menggunakan deskriptif analitis. Hasil dari penelitian ini adalah belum tercapainya keadilan dalam mendapat memberikan perlindungan yang lebih baik kepada segenap tenaga kerja Indonesia karena posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja, sehingga perlu adanya aturan yang mampu menyeimbangkan kedudukan antara kedua pihak.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Cipta Kerja.

Abstract

(Analysis Of The Job Creation Act On Labor Protection In Indonesia): The government has issued a policy to prevent the spread of the COVID-19 corona virus by issuing large-scale social restrictions. The regulation limits the activities of citizens in certain areas, including by closing the company's operations, so that it has the potential for business existence and taking employee efficiency actions by terminating the employment relationship. At the same time, the Government and the legislature enacted Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and amended some of the previous Manpower Laws. The purpose of this study is to find out how the form of labor protection is due to the enactment of the Job Creation Act. The research method used is a qualitative research method with normative juridical research type and using analytical descriptive. The results of this study are that justice has not been achieved in obtaining better protection for all Indonesian workers because of the unequal bargaining position between employers and workers, so it is necessary to have rules that are able to balance the position between the two parties.

Keywords: Termination of Employment, Labor Protection, Job Creation.

A. Pendahuluan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyelarasan pendataan penduduk tahun 2020 dan data Kementerian Dalam Negeri, diketahui banyak penduduk di Indonesia sampai dengan bulan Desember 2020 yaitu 271.349.809 jiwa. dalam kurun waktu tahun

2010 sampai dengan 2020 telah terjadi peningkatan jumlah penduduk sebesar 3,26 juta jiwa setiap tahunnya¹. Selain jumlah penduduk yang cukup besar Indonesia memiliki bonus demografi yang menjadi kekuatan dalam upaya peningkatan kesejahteraan penduduk. Namun kondisi bonus demografi tergerus dengan wabah pandemi virus Corona.

Dengan adanya wabah tersebut terjadi pembatasan sosial yang mengakibatkan berkurangnya kegiatan masyarakat dari berbagai macam aspek baik itu aspek pendidikan, pariwisata dan dan ketenagakerjaan. Melalui pembatasan kegiatan masyarakat dengan sendirinya akan berdampak kepada dunia usaha serta perdagangan sehingga mengakibatkan penghematan biaya operasional termasuk dengan melakukan pengurangan tenaga kerja. Pengurangan tenaga kerja dapat melalui diputuskan hubungan kerja atau dirumahkan. Kondisi tersebut mengakibatkan bertambah pengangguran menjadi di 8,75 juta orang yang pada bulan Februari 2021. Tingkat pengangguran terbuka sampai 6,26% pada Pebruari 2021 dengan demikian terjadi kenaikan sebesar 1,32% dibandingkan bulan Pebruari 2020 yang berjumlah 4,99%. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mengakibatkan tingkat kecemasan dan kekhawatiran bagi para pekerja untuk dapat melangsungkan kehidupan di tengah wabah pandemi. Mengantisipasi dampak wabah Covid-19, perusahaan melakukan penghematan dari berbagai sumber daya baik waktu, sumber daya manusia, dan biaya.

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku. Meningkatnya jumlah perusahaan dan para tenaga kerja yang terdampak pandemi diharapkan bahwa pemerintah hadir dan menaruh perhatian lebih dalam menghadapi permasalahan perlindungan pekerja, karena pada umumnya posisi tenaga kerja di Indonesia masih lemah sehingga

¹ BPS, 5 Mei 2021, “*Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen*”, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>, Diakses tanggal 23 Agustus 2021

membutuhkan adanya kebijakan dan tindakan perlindungan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja dari pemerintah.

Peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan dan yang pantas, bahkan demi sekadar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja.

Pada pidato pelantikan tanggal 20 Oktober 2019, Joko Widodo menyampaikan rencana perihal *omnibus law* bersama Dewan Perwakilan Rakyat. Presiden mengusulkan ada dua undang-undang yang yaitu undang-undang cipta lapangan kerja dan undang-undang pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah². Kemudian pada Februari 2020, Pemerintah mengusulkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ke Dewan Perwakilan Rakyat dengan harapan dapat terealisasi dalam waktu 100 hari³. Rancangan Undang Undang Cipta Kerja diprotes oleh berbagai elemen, kelompok hak asasi manusia, serikat pekerja dan dan berbagai organisasi lingkungan hidup karena mendukung oligarki dan terbatasnya hak sipil rakyat⁴. Namun Kamar Dagang dan Industri menyokong rancangan undang-undang ini⁵. Setelah perbaikan yang dilakukan terhadap beberapa pasal, Undang-Undang Cipta Kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada hari Senin tanggal 5 Oktober 2020, yang ternyata lebih cepat 3 hari dari target. Pengesahan rancangan undang-undang sebelum terlaksananya unjuk rasa oleh Serikat Pekerja. Sekain itu, 35 perusahaan investasi bersurat yang mengingatkan pemerintah tentang konsekuensi berbahaya dari RUU tersebut bagi lingkungan⁶. Pengesahan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja didukung oleh 7 partai, Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan, Partai Golkar, Partai Gerindra, Partai Nasional Demokrat, Partai Kebangkitan Bangsa, Partai Amanat Nasional dan Partai

² Rizal Jawahir Gustav, 5 Oktober 2020, "*Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja*". Kompas.com. Diakses tanggal 25 Agustus 2021.

³ Samboh Esther, 24 Februari 2020, "*Guide to omnibus bill on job creation: 1,028 pages in 10 minutes*", The Jakarta Post, Diakses tanggal 25 Agustus 2021.

⁴ Achmadi Julio, 2 Februari 2020, "*Omnibus Is Throwing People and Democracy under the Bus*", Tempo.co, Diakses tanggal 25 Agustus 2021.

⁵ "*Indonesia: Thousands protest against 'omnibus law' on jobs*", BBC News. Diakses tanggal 25 Agustus 2021.

⁶ Achmadi Julio, 12 Februari 2020, "*Omnibus Is Throwing People and Democracy under the Bus*", Tempo.co. Diakses tanggal 25 Agustus 2021

Persatuan Pembangunan, 2 partai lain menolak yaitu Partai Demokrat dan Partai Keadilan Sejahtera⁷.

Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi⁸. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi⁹. Undang-undang ini juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah¹⁰. Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan. Sebelum undang-undang ini berlaku, alih daya diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi. Ekspatriat yang menetap lebih dari 183 hari setahun tidak diberikan pajak penghasilan¹¹. Bahkan didapati ada aturan kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut¹².

Tujuan pemerintahan pada periode kedua Presiden Joko Widodo adalah meningkatkan investasi serta menjadikan industrialisasi di Indonesia semakin maju, Adapun usaha yang perbuat diantaranya melalui pemotongan jalur birokratisasi dan

⁷ Ghina Ghalia, 6 Oktober 2020, "*Indonesia passes jobs bill as recession looms*", The Jakarta Post, Diakses tanggal 26 Agustus 2021.

⁸ Ade Miranti Karunia, 7 Oktober 2020, "*UMK Dibapaskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!*". KOMPAS.com. Diakses tanggal 26 Agustus 2021.

⁹ Dipna Videlia Putsanra, 7 Oktober 2020, "*Poin-Poin Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law Soal Pesangon hingga Upah*", Tirto.id, Diakses tanggal 26 Agustus 2021

¹⁰ Achmad Nasrudin Yahya, 7 Oktober 2020, "*Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh-halaman all.*". KOMPAS.com, Diakses tanggal 27 Agustus 2021

¹¹ Adrian Walil Akhlah, 24 Februari 2020, "*5 things you need to know about omnibus bill on taxation*", The Jakarta Post, Diakses tanggal 27 Agustus 2021

¹² Achmad Nasrudin Yahya, 7 Oktober 2020, "*Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh Halaman all*". KOMPAS.com. Diakses tanggal 27 Agustus 2021.

menyulitkan perizinan kegiatan baru¹³. Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat kemudian mengusulkan rancangan undang-undang tersebut pada program legislasi tahun 2020. Undang-undang yang telah disahkan ini terdiri dari 15 bab dan 186 pasal.

Kontroversi kerap dialamatkan atas pengesahan undang-undang ini akibat dari terbelenggunya aspirasi dari masyarakat. Meskipun demikian pada akhirnya undang-undang ini disahkan sebagai undang-undang cipta kerja yang berlaku dan mengikat sejak disahkannya. Dengan demikian maka yang harus di digarisbawahi adalah bagaimana menurunkan aturan dasar tersebut yaitu undang-undang Cipta Kerja ke dalam turunannya baik itu peraturan pemerintah maupun peraturan presiden yang mendukung undang-undang Cipta Kerja tersebut. Undang-undang Cipta Kerja merupakan aturan hukum yang diusulkan oleh pihak eksekutif dalam hal ini adalah presiden Republik Indonesia.

Undang-undang Cipta Kerja pada akhirnya mengamandemen sejumlah undang-undang lain yang berkaitan dengan percepatan masuknya investasi. Penyusunan undang-undang cipta kerja adalah tujuan pemerintah dalam upaya penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, memberikan perlindungan serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem Investasi dan kemudahan berusaha dan investasi yang diinisiasi oleh pemerintah tingkat pusat serta melakukan percepatan proyek nasional yang bersifat strategis.

Dengan demikian yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah bagaimana konsepsi undang-undang Cipta Kerja bila dihadapkan dengan perlindungan tenaga kerja? Selain itu adalah bagaimana perubahan dari undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan lalu kemudian berubah menjadi undang-undang cipta kerja? Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu untuk dan menganalisis kerumitan serta dampak dari undang-undang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja ditinjau dari aspek hukum yang mengaturnya. Selain itu mengetahui proses perubahan berupa perbedaan muatan isi antara undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya dan undang-undang yang disahkan melalui undang-undang cipta

¹³ Dipna Videlia Putsanra,(6 Oktober 2020, "*Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan 13/2003*". tirto.id. Tirto.id, Diakses tanggal 27 Agustus 2021.

kerja, selain adalah untuk mengetahui pemahaman dan penerapan undang-undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

B. Telaah Konsep

Menurut Menteri Tenaga Kerja Undang-Undang Cipta Kerja ini disahkan, dilatarbelakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah¹⁴. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan.

Namun demikian dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial. Di sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan¹⁵. Kerap bahwa dibuat atau diubahnya hukum yang mengatur manusia bertentangan dengan kehendak dari sebagian manusia yang lain, Hal ini karena seiring dengan perubahan zaman, tentu saja perlu adanya perubahan hukum yang mampu

¹⁴ Rahmat Fauzan, 11 Oktober 2020, "UU Ciptaker Disahkan, Ini Urgensi Yang Dijadikan Latar Belakang Oleh Pemerintah", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201011/12/1303557uu-ciptaker-disahkan-ini-urgensi-yang-dijadikan-latar-belakang-oleh-pemerintah>, Diakses 28 Agustus 2021

¹⁵ Sutjipto Rahardo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, h. 16

mengatur secara menyeluruh dalam menanggapi perubahan yang semakin pesat dari berbagai aspek.

Untuk memberi kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang mendukungnya. Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum¹⁶. Dengan demikian tentu saja perubahan hukum itu harus mampu menyelesaikan permasalahan di kalangan masyarakat dan harus mampu mengantisipasi agar zangan sampai hukum yang dibuat tidak mampu menghadapi kemajuan zaman.

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat¹⁷. Sedangkan undang-undang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah¹⁸.

Sebagai sumber hukum, undang-undang cipta kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan

¹⁶ Abdul Manan, 2013, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Jakarta: PT. Kharisma Putera Utama, h. 63.

¹⁷ Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, h. 228

¹⁸ Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, h. 11

ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undang-undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat¹⁹. Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diambil pada penulisan ini adalah metode kualitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif yang membahas doktrin atau asas dalam ilmu hukum²⁰. Penelitian jenis ini memiliki sifat deskriptif analitis, yaitu menjabarkan setiap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan teori hukum sebagai menjadi objek penelitian. dengan cara memberikan kajian atau telaahan mengenai berbagai macam permasalahan terkini berdasarkan fakta-fakta nyata.

Adapun sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan yang menjadi objek penelitian yaitu Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-undang Ketenagakerjaan dan aturan tertulis lainnya. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan adalah

¹⁹ Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana, h. 249.

²⁰ Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, h. 24

buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri dari surat kabar berbentuk elektronik dan majalah dalam bentuk elektronik. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah metode penelitian kepustakaan dan metode analisis data yang digunakan yaitu dengan mengkaji dan mendeskripsikan aturan-aturan yang berlaku untuk kemudian dianalisis secara menyeluruh sehingga didapat kesimpulan yang objektif dalam memahami serta menjawab permasalahan dalam penulisan ini.

D. Pembahasan

Pemahaman Undang-Undang Cipta Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerjasedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Perubahan dimaksud bahkan kemudian dapat berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja khususnya bagi perempuan pada saat haid kebebasan dalam beribadah dan berkeyakinan.

Pemutusan hubungan kerja tentu saja akan bertambah banyak jika diturunkannya besaran uang pesangon yang akan diperoleh oleh para pekerja, Pemutusan hubungan kerja secara massal dapat mengancam para pekerja karena biaya untuk dilakukan pemecatan ketimbang rendah daripada harus selalu menggaji para

pekerja sehingga dalam hal ini ini akan terjadi ketidakpastian dalam bekerja. jika dibandingkan dengan undang-undang tentang ketenagakerjaan, muatan pada undang-undang cipta kerja berbeda, walaupun undang-undang tentang ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun demikian ternyata substansi dalam undang-undang cipta kerja semakin buruk. Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur tentang dilarangnya perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui. Sementara pada undang-undang cipta kerja tidak diatur tentang pelarangan sebagaimana dimaksud di atas.

Transformasi Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang Cipta Kerja

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

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

Tindakan Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi

Salah satu permasalahan yang dibahas dalam makalah ini adalah alasan efisiensi sebagai dasar pengambilan keputusan jika perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan adalah karena alasan efisiensi/ekonomi, misalnya penurunan hasil produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya penerapan efisiensi dan penyederhanaan/pengurangan jumlah besar karyawan. Alasan lain yang berasal dari keadaan luar biasa/ *force majeure*, seperti perang, bencana alam atau kematian majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan. Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjanya dengan mengurangi pekerjanya.. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga

kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja. Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa. Jika ditelaah lebih lanjut, tampak adanya persamaan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja tersebut, karena keduanya diatur dalam pasal 164. Hal ini menitikberatkan pada kondisi perusahaan yang bersangkutan, namun jika berdasarkan pasal 164 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tersebut ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada kondisi tenaga kerja.

Formalisasi Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Bentuk Perundang-Undangan

Tindakan perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum mengenai apa yang mereka lakukan untuk membela atau melindungi kepentingan hak-hak subjek hukum. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar mampu mewujudkan kesejahteraan. Tenaga kerja merupakan tulang punggung perusahaan karena tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi, tanpa tenaga kerja perusahaan tidak akan dapat mengambil bagian dalam proses pembangunan nasional. Menyadari betapa berharganya posisi pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan kebijakan yang komprehensif untuk melindungi keselamatan dan keamanan pekerja. dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ada tiga macam perlindungan tenaga kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomi. Perlindungan sosial adalah

perlindungan yang berkaitan dengan upaya masyarakat dengan tujuan agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak sebagaimana manusia pada umumnya, perlindungan ini disebut juga kesehatan pekerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan atau disebut keselamatan kerja. Perlindungan ekonomi adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja. Norma perlindungan semacam ini disebut jaminan sosial. Selain perlindungan terhadap pekerja di atas, terdapat norma perlindungan lain bagi pekerja yaitu norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan norma kecelakaan kerja. Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak cukup besar bagi pekerja. Upaya untuk mengurangi atau melanggar aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah langkah yang tidak tepat. Pemerintah berpandangan bahwa terlalu kakunya undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu penghambat investasi sehingga memerlukan perubahan regulasi atau deregulasi. Beberapa perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja dengan jelas menggambarkan upaya ini. Contohnya adalah ketentuan dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta kerja sehingga tidak lagi memiliki batas waktu paling lama dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama satu tahun.

Dengan demikian tentunya semakin banyak perusahaan yang akan mengadakan perjanjian kontrak dengan pekerjanya tanpa batas waktu sehingga kepastian bekerja menjadi pekerja tetap menjadi semakin tidak menentu. Jika perusahaan ingin memperpanjang kontrak, perusahaan dapat memperpanjangnya tanpa batas waktu. Perusahaan juga tidak lagi berkewajiban mengubah status pekerja yang sebelumnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Demikian pula perubahan aturan istirahat panjang dalam Pasal 79 yang sebelumnya diwajibkan, hanya dapat diberikan jika diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Rehat panjang yang sebelumnya merupakan hak yang harus diberikan menjadi sesuatu yang hanya opsional

atau opsional. Kedua pasal tersebut menunjukkan pengurangan pengawasan negara terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai upaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Hal-hal yang terkait dengan hubungan kerja seperti jangka waktu perjanjian kontrak dan istirahat panjang dikembalikan kepada mekanisme kesepakatan bagi para pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha melalui suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hal ini tentu saja akan dapat merugikan pekerja karena pada umumnya kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Ketika dalam peraturan ataupun pengaturan yang sedang dibahas oleh kedua pihak tentu saja akan menimbulkan dominasi bagi para pengusaha untuk mengatur tentang hak dan kewajiban pekerjanya. Perusahaan, dalam hal ini adalah pengusaha merupakan pihak yang lebih dominan dalam proses pengaturan hubungan kerja sehingga akan adanya ketimpangan yang tak mampu dihindari. Hal ini karena faktor kebutuhan hidup oleh pekerja menjadi dasar untuk menerima apapun yang diberikan atau syarat yang diberikan oleh pengusaha. Dengan demikian hal ini tentu saja akan merugikan pekerja pada saat dilakukannya perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan. Dengan banyaknya isu kontroversial di bab ketenagakerjaan adalah wajar jika pada bab ini menjadi area perdebatan penting dan utama dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Dalam amandemen UU Ketenagakerjaan ternyata dalam UU Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru menguranginya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan. Salah satu pasal yang secara tegas dan jelas mencerminkan distorsi kesalahan logika adalah amandemen Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal tersebut disebutkan bahwa segala upaya telah dilakukan tetapi ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari. pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja jika pekerja tersebut bukan anggota serikat pekerja. Ketentuan tersebut kemudian diubah dalam undang-undang hak cipta kerja menjadi bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan pekerja atau tenaga kerja atau serikat pekerja. Dengan demikian, perubahan ketentuan tersebut dapat berarti pemberi kerja dapat

memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Selanjutnya pada ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila pekerja setelah diberitahukan dan ternyata menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan. melalui negosiasi bipartiat antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sepintas tampaknya tidak ada norma yang salah, namun kenyataannya di lapangan menolak pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan atau ketimpangan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dimana pekerja memiliki nilai tawar yang rendah sehingga pengusaha dengan kekayaan atau kekuasaannya mampu memengaruhi keputusan pekerja sehingga pekerja tidak dapat menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Potensi tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha lebih besar karena jika negosiasi tidak berhasil, pengusaha dapat menyelesaikannya dengan keputusannya. Sebagaimana diketahui bahwa dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, hubungan kerja hanya dapat diputus jika telah memperoleh penetapan dari instansi yang bertanggung jawab atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Diketahui dalam undang-undang hak cipta kerja, perlindungan ini telah diubah sehingga ada kemungkinan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha kepada pekerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Memutuskan Hubungan Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan hak pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan santunan hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam hal ini yang perlu diperhatikan secara khusus oleh pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja karena faktor efisiensi adalah hak pekerja untuk menerima pesangon sebanyak 2 kali

ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan akibat pemutusan hubungan kerja karena alasan Efisiensi ini sangat berpengaruh bagi tenaga kerja. Jika langkah efisiensi atau pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari karena keadaan sudah darurat, terutama darurat kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi, alasan baik yang memenuhi rasa keadilan adalah adanya kondisi paksa yang berada di luar Kehendak perusahaan atau karena alasan efisiensi, perusahaan harus membuktikan alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan dalam 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, dengan menunjukkan kerugian yang diderita perusahaan. Dalam hal ini tentunya perlu adanya pengawasan dan pemeriksaan dari pemerintah agar pemutusan hubungan kerja tidak didasari oleh keinginan pengusaha untuk mengurangi biaya operasionalnya jika ternyata dalam 2 tahun terakhir perusahaan masih tetap beroperasi. memiliki keuntungan yang cukup untuk membayar pekerja

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan kompensasi hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) . Dalam hal ini yang perlu mendapat perhatian khusus oleh pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja karena faktor efisiensi adalah hak pekerja untuk menerima pesangon sebanyak 2 kali ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan konsekuensi pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. kerja. Jika langkah efisiensi atau pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari karena keadaan darurat, terutama darurat kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi, alasan baik yang memenuhi rasa keadilan adalah adanya kondisi paksa yang berada di luar kehendak perusahaan atau untuk alasan efisiensi, perusahaan harus membuktikan alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan dalam 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, dengan menunjukkan kerugian yang diderita perusahaan. Dalam hal ini tentunya perlu adanya pengawasan dan pemeriksaan dari pemerintah agar pemutusan hubungan kerja tidak didasari oleh keinginan pengusaha untuk menekan biaya operasional jika ternyata dalam 2 tahun terakhir perusahaan

tersebut tidak beroperasi. masih beroperasi. memiliki keuntungan yang cukup untuk membayar pekerja

Adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah merupakan suatu pemenuhan hak dasar melekat dan dilindungi oleh konstitusi Sebagaimana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pada pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama. Dengan demikian sudah selayaknya bahwa di dalam proses bernegara harus memperhatikan keberpihakan negara terhadap pekerja yang berada dalam posisi lemah. Dengan demikian sudah sepatutnya bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang memang mampu menghidupi dirinya dan keluarganya secara layak dan didasarkan atas perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama. Adalah suatu pelanggaran mendasar apabila dalam pelaksanaan undang-undang cipta kerja menimbulkan distorsi terhadap pelaksanaan di lapangan karena sesungguhnya undang-undang cipta kerja diciptakan bukan hanya untuk memberikan kemudahan dalam berinvestasi tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan umum, memberikan perlindungan kepada pekerja dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Cara penanganan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan hendaknya juga dilatarbelakangi oleh asas keadilan sehingga ketika pekerja memang benar-benar harus diputuskan hubungan kerjanya, tidak akan dirugikan melalui keputusan sepihak oleh pengusaha yang bertindak sewenang-wenang. Pekerja bukanlah komoditas tapi pekerja adalah mitra ataupun sumber daya utama dalam melakukan proses produksi, sehingga perlu diberdayakan dan sesuai dengan ketentuan bahwa setiap pekerja diberikan hak-hak yang layak dalam menjalankan profesinya. Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja tanpa alasan yang rasional dan tanpa adanya asas keadilan. Pekerja tidak boleh diperlakukan sebagaimana barang modal ataupun komoditas dengan mudah dapat dimanfaatkan ataupun dijual. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka diperlukan keterlibatan pemerintah dalam hal ini penyusunan peraturan perundang-undangan yang mampu menampilkan atau mencerminkan asas keadilan baik secara substantif maupun secara prosedural sehingga

apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak pekerja tidak merasa dirugikan baik secara moril maupun secara material.

E. PENUTUP

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur bagaimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan di kitab undang-undang hukum perdata pun mengeksplisitkan bahwa hubungan kerja yang diputus karena alasan efisiensi dapat dilakukan karena alasan mendesak. Dalam undang-undang ketenagakerjaan sebenarnya terdapat tiga unsur dalam kaitannya dengan perjanjian kerja yaitu unsur pekerjaan, unsur upah serta unsur perintah seperti tertulis dalam Pasal 1 angka 15. Ketiga unsur dimaksud kemudian dilengkapi dengan unsur waktu yang dijelaskan dalam kitab undang-undang hukum perdata. Namun Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan syarat adanya keharusan dalam memberikan bukti tetapi dalam proses penyelesaian konflik akibat perselisihan hubungan industrial, sangat diperlukan peran dari pihak pemerintah sebagai mediator konsiliator atau arbiter dari dinas yang menangani ketenagakerjaan antara majelis hakim pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung untuk membuktikan bahwa bentuk implementasi undang-undang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Akibat dari aturan dibatasinya kegiatan sosial berskala besar demi mencegah penyebaran virus Covid-19 hingga diberlakukannya pembatasan kegiatan masyarakat tidak dapat dipungkiri bahwa terjadi penutupan operasional perusahaan sehingga berpotensi terhadap pemberhentian pekerja dampak kerugian yang dialami perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dikaitkan dengan alasan efisiensi akibat dampak pandemi. Dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja korban pemutusan hubungan kerja sudah bukan lagi mendapat pesangon 2 kali lipat karena mempertimbangkan alasan efisiensi. Demi asas keadilan dan terciptanya hubungan industrial yang baik bagi pekerja dan pengusaha maka pemutusan hubungan kerja adalah suatu tindakan ataupun alternatif terakhir dari suatu hubungan kerja sehingga pertimbangan yang matang perlu dilakukan oleh kedua belah pihak agar dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan kerugian di antara kedua pihak. Dengan demikian adanya penelaahan terhadap rancangan perjanjian/kontrak kerja diantara pekerja

dengan pemberi kerja yang dalamnya perlu disusun dengan prinsip keadilan, sehingga tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pekerja dan bagi pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Julio. "Omnibus Is Throwing People and Democracy under the Bus". *Tempo.co*. 2 Februari 2020.
- Ali, Zainuddin & Supriadi. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru.
- BPS. 5 Mei 2021, "Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen", <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>,
- Esther, Samboh. "Guide to omnibus bill on job creation: 1,028 pages in 10 minutes". *The Jakarta Post*. 24 Februari 2020
- Fauzan, Rahmat, "UU Ciptaker Disahkan, Ini Urgensi Yang Dijadikan Latar Belakang Oleh Pemerintah", 11 Oktober 2020 <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201011/12/1303557uu-ciptaker-disahkan-ini-urgensi-yang-dijadikan-latar-belakang-oleh-pemerintah>, Diakses 28 Agustus 2021
- Ghalia, Gina. "Indonesia passes jobs bill as recession looms". *The Jakarta Post*/ 6 Oktober 2020
- Gustav, Rizal Jawahir. "Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja". *Kompas.com*. 5 Oktober 2020
- Karunia, Ade Miranti, "UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!". *KOMPAS.com*. 7 Oktober 2020.
- Manan, Abdul. 2013. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Jakarta: PT. Kharisma Putera Utama.
- Putsanra, Dipna Videlia, "Poin-Poin Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law Soal Pesangon hingga Upah". *Tirto.id*. 7 Oktober 2020
- Rahardjo, Sujupto. 2012. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soerjono, Soekanto. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Yahya, Achmad Nasrudin, "Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh". *KOMPAS.com*. 7 Oktober 2020.