



P- ISSN : 2614 – 5723
E- ISSN : 2620 – 6617
Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan
Hukum dan Keadilan)
Prodi Ilmu Hukum
Universitas Teuku Umar

Volume 6, Nomor 1, Tahun 2022
email: jic@utu.ac.id
<http://jurnal.utu.ac.id/jcivile>

RUANG LINGKUP PENGATURAN PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

[Dede Agus]¹

¹[Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa]
¹[de2agus@untirta.ac.id]

Abstract

Tahune protection of Labour/worker can be enforced by various laws, including Law Nomor 13 of 2003 on Manpower which several articles were deleted and amended (added/revised) by Tahune Job Creation Law Nomor11 of 2020. Of course Tahunis has resulted in changes to Tahune terms of substance and scope of employment regulation. Tahunefore, Tahunis paper is aimed to discuss Tahune protection of labour/worker in terms of Tahune scope of Tahune regulation, at Tahune pre-employment, during and post employment according to Law Nomor 13 of 2003 on Manpower post Tahune Law Nomor11 of 2020 on Job Creation. Tahunis research meTahuNomord, Normative juridical based on Tahune secondary data and Tahune satute approach and Tahune conceptual approach, and qualitative descriptive analysis. Tahune results showed Tahunat Tahune regulated pre-employment, such as: Manpower Planning and Employment Information, Job Training, Labour Placement and Expansion of Employment Opportunities. Tahune regulated during employment, such as: Employment Relationships (work agreements), Protection, Wages and Welfare and Industrial Relations. Tahune regulated post employment, such as: Termination of Employment and Tahune rights Tahunem. From Tahune scope of Tahunis regulation, Tahunere have been fundamental and basic change to some of its provisions post Tahune enactment of Tahune Law Nomor11 of 2020 on Tahune Job Creation, which have an impact on regulating Tahune content/material of Tahune manpower act.

Keywords: Protection, scope, labours/workers, Manpower law, Job Creation.

Received: 24 Februari 2022

Revised: 13 April 2022

Available Online: 29 April 2022

1. PENDAHULUAN

Buruh/pekerja merupakan faktor produksi utama bagi suatu perusahaan, dan juga aset terpenting perusahaan, karena buruh/pekerjalah yang akan menjalankan

suatu kegiatan industri melalui dukungan faktor produksi lain. Atas dasar inilah maka penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) menyatakan bahwa : “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”.

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja. Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlindungan buruh/pekerja dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan, yang menurut Iman Soepomo memiliki tujuan pokok pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.¹ Begitu pula menurut Sendjun H. Manulang tujuan hukum perburuhan yaitu :² (1) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; (2) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat peraturan-peraturan yang bersifat memaksa. Sedangkan Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003, merumuskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan buruh/pekerja dapat dilakukan oleh berbagai peraturan-perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, salah satunya diatur oleh UU Nomor 13 Tahun 2003. Undang-undang ini sangat memberikan perhatian terhadap perlindungan buruh/pekerja. Menurut Abdul Khakim beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan buruh/pekerja, yaitu:³ (i) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c); (ii) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5), dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6); (iii) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau

¹Iman Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. hlm.19.

²Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. hlm. 2.

³Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm. 59-60.

meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya (Pasal 11); (iv) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (3)); (v) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 31); (vi) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)); (vii) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) UUCK); (viii) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)); dan (ix) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Uraian di atas menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perhatian besar terhadap perlindungan buruh/pekerja, baik dari segi substansi (muatan materinya) maupun ruang lingkup pengaturannya. Dari segi ruang lingkup pengaturannya karena ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka (1) UUK). Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*)⁴, begitu pula menurut Lalu Husni bahwa substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai sebelum (*pra-employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*)⁵.

Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UUCK) mengakibatkan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UUK). Pasal-pasal dalam UUK ada yang dihapus dan diubah (tambah/revisi) oleh UUCK. Jadi secara substansi beberapa pasal dirubah dan beberapa pasal dihapus oleh UUCK⁶. Tentu hal ini membawa akibat perubahan pada pengaturan ruang lingkup/cakupan pengaturan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Meskipun UUCK ini dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, namun sifatnya inkonstitusional bersyarat, yaitu bahwa UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun⁷. Oleh karena itu, maka rumusan masalah

⁴*Ibid.* hlm.10-11.

⁵Lalu Husni. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*. RadjaGrafindo Persada. Jakarta. hlm.87.

⁶Muh Sjaiful. 2021. Problematika Normatif Jaminan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Juris*, Volume 4. Nomor 1. hlm.47.

⁷MK. 2021. Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun. <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diakses 04 Januari 2022, pukul 05.45 WIB.

penelitian dan pembahasan penulisan ini adalah pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dari segi cakupan ruang lingkup pengaturannya, yaitu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian hukum yang jenisnya yuridis Normatif, yang dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum, dan hasil yang dicapai memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan⁸. Data yang digunakan data sekunder melalui studi kepustakaan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu meneliti dan menelaah perundang-undangan, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu memahami konsep hukum ketenagakerjaan dan perdata. Data dianalisa dengan metode analisis kualitatif serta metode penulisan deskriptif analitis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-employment*).

Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*) adalah berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja.⁹ Sedangkan menurut Lalu Husni sebelum hubungan kerja berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga, upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan¹⁰. Pengaturan masa sebelum bekerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* UU Nomor 11 Tahun 2020 adalah: Bab IV: Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan; Bab V : Pelatihan Kerja; Bab VI : Penempatan Tenaga Kerja; Bab VII : Perluasan Kesempatan Kerja; dan Bab VIII : Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pertama, Bab IV: Perencanaan dan Informasi Ketenagakerjaan: Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan (Pasal 1 angka 7). Sedangkan informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 8). Keduanya disusun dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material

⁸Peter Mahmud Marzuki. 2007. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. hlm.35.

⁹Abdul Khakim. 2003. *Loc.cit.*

¹⁰Lalu Husni, 2016. *Op.cit.* hlm.88-111.

maupun spiritual. UUK telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sesuai Pasal 7 dan 8 UUK¹¹.

Kedua, Bab V: Pelatihan Kerja: Diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan (Pasal 9 UUK). Program pelatihan kerja perlu diprioritaskan dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun mengatasi dampak krisis ekonomi serta mengurangi pengangguran. Kompetensi sumber daya manusia Indonesia perlu ditingkatkan setara dengan standar kompetensi internasional, agar mampu bersaing dengan tenaga kerja luar negeri¹². Pelatihan kerja tidak hanya dilakukan bagi tenaga kerja yang sudah/lagi bekerja, tetapi juga bagi yang belum bekerja guna meningkatkan keterampilan/keahliannya sebagai bekal memasuki dunia kerja.¹³ Pasal 13 dan 14 diubah oleh UUCK, dimana Pasal 13 pada pokoknya mengatur bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta atau perusahaan di tempat pelatihan atau tempat kerja, dan Pasal 14 pada pokoknya mengatur perizinan lembaga pelatihan kerja.

Ketiga, Bab VI: Penempatan Tenaga Kerja: Dilakukan karena setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31). Penempatan tenaga kerja dilakukan baik di dalam negeri (secara lokal dan antar daerah) maupun di luar negeri. Pengaturan lengkapnya dalam Pasal 31 s/d 38 UUK. Khusus Pasal 37 diubah oleh UUCK, yang pada pokoknya mengatur bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi perizinan.

Keempat, Bab VII: Perluasan Kesempatan Kerja: Dilakukan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, termasuk ketenagakerjaan¹⁴. Pengaturannya Pasal 39 s/d 41 UUK.

Kelima, Bab VIII: Penggunaan Tenaga Kerja Asing: Diatur dalam Pasal 42 s/d 49 UUK, yang sebagian besar diubah dan dihapus oleh UUCK. Yang diubah Pasal 42, 45, 47 dan 49, dan yang dihapus adalah pasal 43, 44, 46, dan 48. Sebagai peraturan pelaksanaan dari UUCK telah berlaku Peraturan Pemerintah (selanjutnya disingkat PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA. Perbedaan pokok UUK dengan

¹¹ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. hlm.1.

¹² *Ibid.* hlm.9.

¹³ Lalu Husni. 2016. *Op.cit.* hlm.111.

¹⁴ Adrian Sutedi. 2009. *Op.cit.* hlm.6.

UUCK beserta peraturan pelaksanaannya adalah :¹⁵ (i) Perizinan penggunaan TKA : menurut UUK dan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA wajib memiliki IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing), sedangkan UUCK dan PP Nomor 34 TAHUN 2021, lebih disederhanakan yaitu wajib memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing); dan (ii) Penggunaan TKA dibatasi : baik UUK maupun UUCK, penggunaan TKA dibatasi untuk jabatan tertentu dan untuk waktu tertentu.

3.2. Masa Selama Bekerja (*During Employment*).

Menurut Abdul Khakim masa selama bekerja (*during employment*) adalah masa selama hubungan kerja (substansi dari hukum ketenagakerjaan)¹⁶. Sedangkan aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja meliputi :¹⁷ (i) perjanjian kerja; (ii) perlindungan norma kerja; (iii) pengawasan perburuhan; (iv) perselisihan hubungan industrial; (v) keselamatan dan kesehatan kerja; (vi) perlindungan upah; (vii) jaminan sosial tenaga kerja; (viii) mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan (ix) *outsourcing*. Pengaturan selama hubungan kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* UU Nomor 11 Tahun 2020 adalah :

a. Bab IX: Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, yang mana menurut Pasal 1 angka 15 UUK adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pasal-pasal yang mengatur hubungan kerja dalam UUK banyak mengalami perubahan dan dihapus oleh UUCK, seperti yang dirubah : Pasal 56, 57, 58, 59, 61 dan 66, sedangkan yang dihapus adalah Pasal 64 dan 65. Perbedaan pokok UUK dengan UUCK dalam hubungan kerja *outsourcing* (pekerja/buruh *outsourcing*) adalah:¹⁸ dalam UUK dan peraturan pelaksanaannya *outsourcing* itu istilah yang berasal dari perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dan penggunaan *outsourcing* dibatasi untuk tenaga kerja di luar usaha pokok (*Nomorn core business*). Sedangkan UUCK menyebut istilah alih daya, dan membuka kemungkinan bagi lembaga *outsourcing* untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas.

Perjanjian kerja mengandung unsur: pekerjaan, upah, dan perintah, disamping mengandung ketentuan: syarat sahnya perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja serta jenis perjanjian kerja. Syarat sahnya perjanjian kerja

¹⁵Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan Poin-Poin Penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, <https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02>, Diakses tgl. 27/7/2021 pukul 10.00 WIB.

¹⁶Abdul Khakim, 2003. *Loc.cit*.

¹⁷Lalu Husni. 2016. *Op.cit*. hlm.113-167.

¹⁸Hari Gunarto, Gimbar Maulana. 2020. Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. <https://www.beritasatu.com>, Rabu, 7 Oktober 2020, Diakses tgl. 27/07/2021, pukul 09.20 WIB.

menurut Pasal 52 ayat (1) UUK: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Bentuk perjanjian kerja berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UUK dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis/lisan. Namun menurut Suratman, secara Normatif perjanjian kerja tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pemuktian¹⁹. Sedangkan isi perjanjian kerja dengan asas kebebasan berkontrak maka para pihak bebas menentukan isi perjanjian kerja asalkan tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Jenis perjanjian kerja, secara garis besar meliputi perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) (Pasal 56 ayat (1) UUCK). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Pasal 1 angka 10 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTO, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perbedaan pokok UUK dengan UUCK adalah :²⁰ (i) Jangka Waktu PKWT menurut UUK paling lama 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun (keseluruhan 3 tahun), sedangkan menurut UUCK dan Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021, menjadi paling lama 5 tahun (jangka waktu keseluruhan PKWT dan perpanjangannya tidak melebihi 5 tahun); (ii) Kompensasi bagi Pekerja PKWT : PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur uang kompensasi pekerja PKWT, masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, dan tidak berlaku bagi TKA PKWT. Ketentuannya: (a) Masa kerja 12 bulan terus menerus 1 bulan upah; (b) Masa kerja selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung proporsional (masa kerja/12 x sebulan upah); dan (c) Masa kerja lebih dari 12 bulan, dihitung proporsional (masa kerja/12 x sebulan upah). Pembayaran ganti rugi PHK PKWT: UUK, pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya harus membayar ganti rugi sebesar upah untuk masa kerja yang belum dijalani. Sedangkan PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur PKWT jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktu, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi, besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani.

¹⁹Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RadjaGrafindo Persada. Jakarta. hlm. 64.

²⁰Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan Poin-Poin Penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Loc.cit.*

b. Bab X : Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan

Perlindungan dalam UUK ini meliputi: perlindungan bagi penyandang cacat (Pasal 67), anak (Pasal 68 s/d 75), perempuan (Pasal 76), waktu kerja (Pasal 77 s/d 85), dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Pasal 86 s/d 87). Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan Norma kerja yang meliputi pekerja: anak, perempuan, waktu kerja dan istirahat²¹. Khusus pasal-pasal waktu kerja (Pasal 77, 78, 79) mengalami perubahan oleh UUCK, yaitu pada pokoknya bahwa pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengupahan berkata dasar upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 1 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan). Dalam UUK secara garis besar diatur dalam Pasal 88 s/d 98. Khusus pasal pengupahan sebagian besar diubah dan dihapus, yang diubah Pasal 88, 90, 92, 94, 95, 98 dan dihapus Pasal 89, 91, 96, 97 oleh UUCK. Berdasarkan Pasal 88 ayat (2) UUK hasil perubahan dan Pasal 4 PP Nomor 36 Tahun 2021, dinyatakan bahwa: "Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kebijakan pengupahan dimaksud di antaranya adalah :²² Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; Struktur dan skala upah; Bentuk dan cara pembayaran upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Upah minimum: diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman (*safety net*) yang merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Jenis upah minimum: upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dasar hukum : Pasal 88 dan Pasal 90A dan 90B UUCK dan Pasal 23 s/d 35 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Perbedaan

²¹Lalu Husni, 2016. *Op.cit.* hlm.113-117.

²²Lihat Pasal 88 ayat (3) UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

pokok UUK dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya adalah :²³ (i) Upah minimum sektoral dihapus : UUK dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Sektoral (UMS), yaitu upah terendah berdasarkan sektor yang dikelompokkan menurut klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia (KBLUI). Sedangkan UUCK dan PP Nomor 36 Tahun 2021 hanya mengatur dua jenis upah minimum: UMP dan UMK; (ii) Dasar penetapan upah minimum: Menurut UUK dan Pasal 43 PP Nomor 78 Tahun 2015, bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan UUCK dan Pasal 25 PP Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan; (iii) Rumus upah per jam untuk pekerjaan paruh waktu: Menurut UUK, upah berdasarkan satuan waktu dibedakan menjadi upah harian, mingguan, dan bulanan. Sedangkan UUCK dan PP Nomor 36 Tahun 2021 menambahkan upah per jam (upah per jam = Upah sebulan : 126), hanya bagi pekerja paruh waktu²⁴.

Upah kerja lembur: upah yang wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai peraturan perundangan. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi waktu kerja, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi. Dasar hukumnya Pasal 77 s/d 78 UUK yang telah diubah oleh UUCK, PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 39 PP Nomor 36 Tahun 2021. Perbedaan pokok UUK dengan UUCK adalah:²⁵ Waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu dari maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu.

Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu: Ketentuan ini diatur dalam Pasal 93 UUK dan Pasal 40 s/d 47 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam pengupahan berlaku asas *Nomor work Nomor pay* (tidak bekerja tidak dibayar), hal ini berdasarkan Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021, yang berbunyi : “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”. Menurut penjelasan Pasal 88 ayat (3) huruf (d) UUCK yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena pekerja/buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Struktur dan Skala Upah: Menurut penjelasan Pasal 92 ayat (2) UUCK,

²³Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan Poin-Poin Penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Loc.cit.*

²⁴Penjelasan Pasal 16 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bekerja secara paruh waktu adalah bekerja kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu.

²⁵Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Loc.cit.*

penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi. Dasar hukumnya Pasal 92 UUCK, Pasal 20 s/d 22 PP Nomor 36 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari terkecil sampai dengan terbesar untuk setiap golongan jabatan.

Bentuk dan cara pembayaran upah: Diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 dari Pasal 53 s/d 57. Bentuk upah berupa mata uang rupiah, Pasal 54 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 berbunyi : "Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah negara kesatuan republik Indonesia". Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah. Cara pembayaran dapat dengan cara harian, mingguan atau bulanan kepada buruh/pekerja atau melalui bank pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau ditempat buruh/pekerja jika tidak diatur.

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah: Diatur dalam Pasal 88 ayat (3) huruf (f) UUCK dan Pasal 58 s/d 65 PP Nomor 36 Tahun 2021. Menurut penjelasan Pasal 88 ayat (3) huruf (f) UUCK dan Pasal 58 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021, yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran upah.

Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya: Diatur dalam Pasal 88 ayat (3) huruf (g) UUCK dan Pasal 66 s/d 68 PP Nomor 36 Tahun 2021. Menurut penjelasan Pasal 88 ayat (3) huruf (g) UUCK, yang dimaksud upah sebagai dasar tersebut antara lain upah untuk pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja atau perhitungan pajak penghasilan.

Kesejahteraan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 1 angka 31 UUK). Pengaturan kesejahteraan pekerja dalam UUK diatur dalam Pasal 99 s/d 101. Ada empat pengaturan, yaitu jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesejahteraan, koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan, dan yang paling menonjol

pengaturan jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 99 UUK yang pada pokoknya bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Disamping diatur UUK, jaminan sosial tenaga kerja diatur oleh UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Ada 5 (lima) program: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 18 UUSJSN dan Pasal 6 UUBPJS). Kemudian Pasal 18 UUSJSN diubah oleh UUCK, yang menambah program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

c. Bab XI : Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 UUK). Dalam UUK diatur dalam Pasal 102 s/d 149. Berdasarkan Pasal 103 UUK hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: (1) serikat pekerja/serikat buruh; (2) organisasi pengusaha; (3) lembaga kerja sama bipartit dan tripartit; (4) peraturan perusahaan; (5) perjanjian kerja bersama; (6) peraturan perundangan ketenagakerjaan; dan (7) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.3.Masa Setelah Bekerja (*Post employment*)

Menurut Abdul Khakim masa setelah bekerja (*post employment*) yaitu perlunya perhatian setelah hubungan kerja sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan²⁶. Perbedaan pokok UUK dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya adalah:²⁷ Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) : UUK belum mengaturnya. Sedangkan UUCK dan PP Nomor 37 Tahun 2021 menambahkan program baru BPJSK, yaitu jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK, dengan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Pengaturan masa setelah hubungan kerja dalam UUK adalah Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal 1 angka 25 UUK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian diatas menandakan bahwa PHK dapat diakibatkan oleh berbagai macam sebab. Seperti disebutkan dalam Pasal 154 A ayat (1) UUCK dan Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021, adalah : (a) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan,

²⁶ Abdul Khakim. 2003. *Loc.cit.*

²⁷Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Loc.cit.*

atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia; (b) perusahaan melakukan efisiensi diikuti penutupan atau tidak diikuti penutupan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; (c) perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; (d) perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); (e) perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; (f) perusahaan pailit; (g) adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh. (h) adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK; (k) pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB; (l) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; (m) pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; (n) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau (o) pekerja/buruh meninggal dunia.

Mengingat PHK termasuk kategori masa setelah bekerja karena mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja dan agar buruh/pekerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan sosial, sebab bagi buruh/pekerja PHK memiliki arti permulaan masa pengangguran yang disertai segala akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka²⁸. Oleh karena itu UUK mengatur tentang PHK, yang kini ada yang dirubah dan dihapus oleh UUCK. Pasal yang dirubah adalah Pasal 151, 153, 154, 156, 157, 160, dan pasal-pasal yang dihapus adalah Pasal 152, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172. Sebagai peraturan pelaksanaan UUCK telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Akibat PHK menimbulkan hak bagi buruh dan kewajiban bagi pengusaha berupa: uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (1) UUCK dan Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, dan begitu pula menurut Libertus Jehani²⁹. Komponen upah untuk dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah : upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada buruh/pekerja dan

²⁸Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani, 2021. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat, Tbk). *Jurnal KerTahuna Semaya*, Volume 9, Nomor 10. hlm.1897.

²⁹Libertus Jehani. 2007. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Visimedia. Jakarta. hlm.41.

keluarganya (Pasal 157 ayat (1) UUCK). Perbedaan pokok UUK dengan UUCK adalah:³⁰ Kisaran pesangon PHK lebih kecil, dari 0,5 - 2 kali ketentuan : Jika di UUK, pesangon ter-PHK adalah 1-2 kali ketentuan, maka di aturan UUCK dan PP Nomor 35 Tahun 2021 lebih kecil, yaitu 0,5-2 kali ketentuan, tergantung pada jenis alasan PHK. Pengusaha kecil dan mikro juga wajib membayar pesangon, namun besarnya berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha (Pasal 59 PP Nomor 35 Tahun 2021). Adapun besarnya uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi buruh/pekerja yang terkena PHK tercantum dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) s/d (4) UUCK.

Di samping hak-hak ter-PHK bagi pekerja PKWTT seperti diuraikan di atas, UUCK dan peraturan pelaksanaannya juga mengatur hak-hak ter-PHK bagi pekerja PKWT. Hal ini juga merupakan perbedaan pokok UUK dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya adalah :³¹ (1) Kompensasi bagi Pekerja PKWT : PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur ketentuan baru mengenai kompensasi pekerja PKWT. Uang kompensasi dengan masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Besarnya : (i) Masa kerja 12 bulan terus menerus mendapat 1 bulan upah; (ii) Masa kerja selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung proporsional (masa kerja/12x sebulan upah); dan (iii) Masa kerja lebih dari 12 bulan, kompensasi dihitung proporsional (masa kerja/12x sebulan upah); dan (2) Pembayaran Ganti Rugi PHK PKWT: menurut UUK, pihak yang mengakhiri harus membayar ganti rugi sebesar upah untuk masa kerja yang belum dijalani. Sedangkan PP Nomor 35 Tahun 2021 jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani.

4. KESIMPULAN

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja. Salah satu upaya tersebut adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berdasarkan luas/ruang lingkup cakupan pengaturannya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pengaturan masa sebelum bekerja berkaitan dengan: perencanaan dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Pengaturan masa selama hubungan kerja meliputi: hubungan kerja (perjanjian kerja); perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan; dan hubungan industrial. Pengaturan masa setelah hubungan kerja adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) serta hak-haknya, dan jaminan

³⁰Radika K Cahyadi, 2021. Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Loc.cit.*

³¹*Ibid.*

sosial tenaga kerja program jaminan kematian, hari tua, pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan. Meskipun pengaturannya demikian, namun tetap saja belum sempurna, hal ini dibuktikan bahwa beberapa pasal UU Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus, diubah (baik ditambah/revisi) oleh UUCK klaster ketenagakerjaan. Dari seluruhnya 193 pasal, yang dihapus dan diubah oleh UUCK sejumlah 61 pasal. Hal ini berdampak perubahan besar dan mendasar terhadap UUK, dan berikut perbedaan pokok UUK dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya (PP) adalah : (i) Perizinan penggunaan TKA lebih disederhanakan oleh UUCK dan PP nya, yaitu dari wajib memiliki IMTA menjadi RPTKA; (ii) Perubahan jangka waktu PKWT, semula 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun, menjadi paling lama 5 tahun; (iii) Kompensasi bagi pekerja PKWT, menurut UUCK, uang kompensasi dengan masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, dan tidak berlaku bagi TKA PKWT; (iv) Pembayaran ganti rugi PHK PKWT, menurut UUCK pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani; (v) Waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu dari maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu; (vi) Kisaran pesangon PHK lebih kecil, dan pengusaha kecil dan mikro wajib membayar pesangon yang besarnya berdasarkan kesepakatan; (vii) Upah minimum sektoral (UMS) dihapus, UUCK dan peraturan pelaksanaannya hanya mengatur dua jenis upah minimum: UMP dan UMK; (viii) Dasar penetapan upah minimum: Kondisi ekoNomormi dan ketenagakerjaan; (ix) Rumus upah per jam untuk pekerjaan paruh waktu: UUCK dan PPnya menambahkan upah per jam (upah per jam = Upah sebulan : 126) bagi pekerja paruh waktu; (x) *Outsourcing*, dalam UUCK disebut istilah alih daya, dengan kemungkinan untuk berbagai tugas; dan (xi) UUCK dan PPnya menambahkan program baru BPJSK, yaitu jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK.

5. REFERENSI

Buku:

- Djumaldji, FX. 2005. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Djumadi, 2006. *Perjanjian Kerja*. RadjaGrafindo Persada. Jakarta.
- Husni, L. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. RadjaGrafindo Persada. Jakarta.
- Jehani, L. 2007. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Visimedia. Jakarta.
- Khakim, A. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Marzuki, P. M. 2007. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Manulang, S. H. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutedi, A. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Soepomo, I. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Djambatan. Jakarta.
- Suratman, 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Radja Grafindo

Persada. Jakarta.

Jurnal :

- Aponom, A. D. dan Arifiani, A. P. 2021. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat, Tbk). *Jurnal KerTahuna Semaya*. Volume 9. Nomor 10. hlm.1897.
- Sjaiful, M. 2021. Problematika Normatif Jaminan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, Volume 4. Nomor 1. hlm.47.

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tentang Pengujian Formil UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sumber Internet :

- Cahyadi, R. K. 2021. Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. <https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02>. Diakses tanggal 27/7/2021, pukul 10.00 WIB.
- Gunarto, H. Maulana, G. 2020. Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. <https://www.beritasatu.com>, Rabu, 7 Oktober 2020. Diakses 27/07/2021, pukul 09.20 WIB.
- MK, 2021. Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun. <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021. Diakses tanggal 04 Januari 2022, pukul 05.45 WIB.