



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



KAJIAN ILMIAH DAMPAK OMNIBUS LAW TERHADAP SEKTOR KETENAGAKERJAAN DAN KESEHATAN MASYARAKAT BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF SIDOARJO

Pelaksana	:	BEM UMAHA
Pemateri	:	1. Dr. H. M. Zamroni, S.H., M.Hum (Dekan Fakultas Hukum UMAHA) 2. Fajar Rachmad DM, S.H., M.H (Kaprodi Ilmu Hukum UMAHA) 3. Agus Supriyanto, S.H (Ketua LBH FSPMI Provinsi Jawa Timur)
Tempat	:	Ruangan C305
Tanggal	:	27 Februari 2020
Peserta	:	1. Mahasiswa Fakultas Hukum 2. Pengurus BEM UMAHA 3. Pengurus OKM 4. Alumni Fakultas Hukum UMAHA

I. LATAR BELAKANG

- Pemilihan kekuasaan melalui mekanisme 5 (lima) tahunan telah berakhir, dan presiden dan wakil presiden adalah Joko Widodo dan Ma'ruf Amin, untuk periode 2019 – 2024.
- Presiden terpilih menyampaikan dalam program kerjanya membuat Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, yang harus selesai dalam waktu 100 (seratus) hari. Isue pun terdapat yang pro dan kontra, dan pada akhirnya draft Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja disampaikan kepada ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).
- Unjuk rasa dilakukan oleh para Serikat Pekerja/Serikat Buruh Seluruh Indonesia menolak Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, namun draft tersebut tetap dibahas dan masuk program legislasi nasional (Proglenas).
- Landasan hukum yang digunakan dalam mengajukan draft Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja adalah ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 20, Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 33 (UUD) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja memangkas ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, dengan maksud memudahkan pengaturan dan pelaksanaannya, yang diharapkan dapat cipta lapangan kerja. Dengan demikian, untuk mewujudkan cipta kerja melakukan perubahan, penghapusan dan penyisipan peraturan yang terdapat dalam pasal-pasal yang sudah ada dalam peraturan perundang-undangan yang masih berlaku.
- Penghapusan, perubahan, dan penyisipan pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang ada, salah satunya adalah terhadap pasal-pasal yang terdapat



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Penghapusan, perubahan, dan penyisipan terhadap pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, menimbulkan perlawanan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh Seluruh Indonesia, bahkan akan melakukan mogok kerja nasional.

II. LANDASAN

Landasan sosiologis yang digunakan bahwa dengan pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai undang-undang sektor saat ini tidak memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja.²

Yang menjadi pertanyaan sampai sekarang adalah apa dengan adanya undang-undang yang berbentuk kompilasi terhadap beraneka peraturan perundang-undangan yang di dalamnya diadakan perubahan, penghapusan dan penyisipan terhadap ketentuan pasal-pasal atau klausul-klausul yang ada akan dapat menciptakan atau menyerap percepatan tenaga kerja di Indonesia. Kemudian siapa di balik gagasan RUU CILAKA tersebut juga masih jadi tirai kelabu, dengan Naskah Akademik setebal hampir dua ribu halaman lebih, tentunya draft tersebut tidak dikerjakan dalam kurun waktu 1-2 bulan, mengingat begitu banyak data penting, inventarisir Perundang-Undangan dan metode yuridis normatif yang digunakan, seolah-olah ada target ambisius yang harus sudah terlaksana sebelum tahun 2024.

Hal tersebut yang selalu dipertanyakan oleh masyarakat, sebab percepatan atau penyerapan cipta lapangan kerja baru harusnya diusahakan membangun atau menumbuhkan perusahaan baru dengan menggunakan investasi langsung atau direct investmen, tapi kejadian justru sebaliknya yang terjadi adalah investasi tidak langsung atau portofolio investment dengan cara akuisisi pembelian saham. Model semacam ini terjadi di Indonesia, sehingga setelah diakuisisi, kemudian dilakukan efisiensi pekerja/buruh yang ada di perusahaan, dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, walapun telah ada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011 yang tidak boleh melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, tapi pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila perusahaan tutup permanen.³

Landasan psikologis yang digunakan bahwa dengan upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui upaya perubahan undang-undang sektoral yang dilakukan secara parsial tidak efektif dan efisien untuk menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum melalui pembentukan undang-undang dengan menggunakan metode omnibus law yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam

¹ JDIH, *UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan*, 2003.

² *NA RUU CILAKA*, 2020.

³ Mahkamah Ko, *Putusan MK Efisiensi Perusahaan*, 2011, pp. 1–60.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



beberapa Undang-Undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif;

Metode terhadap perubahan, penghapusan dan penyesisipan tidak dilakukan secara satu persatu peraturan perundang-undangan yang ada, namun dilakukan secara kolektif, terhadap beraneka ragam ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada dengan menggunakan model Omnibus Law. Model atau cara yang demikian dilakukan dalam membuat Omnibus Law di Indonesia pertama kalinya, yang banyak orang mengatakan bahwa pembuatan Omnibus Law dengan cara melakukan terobosan hukum. Pembuatan Omnibus Law dengan menggunakan model legislasi diharapkan dapat mempermudah dalam melakukan perubahan, penghapusan dan penyesisipan peraturan perundang-undangan lainnya apabila diperlukan di masa yang akan datang.

Dalam Omnibus Law yang pertama ini dinamakan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja yang memuat ketentuan atauran mengenai :

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, UMK-M serta perkoperasian;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan lahan;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

III. OMNIBUS LAW BIDANG KETENAGAKERJAAN

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja paling sedikit memuat pengaturan mengenai:

- perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu,
- perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya,
- perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum,
- perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan
- kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran tenaga kerja dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279);



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456); dan
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256).

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) atau Pasal 88 dalam RUU Cipta Kerja yang diubah adalah.⁴ :

1. Tenaga Kerja Asing

➤ Pasal 42

- 1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.
- 2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, start-up, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- 4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- 5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- 6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Presiden.

Catatan :

- ✓ *Kewajiban “Perijinan Tertulis” dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk berubah lebih rendah menjadi hanya wajib memiliki “Pengesahan Rencana Penggunaan TKA” saja dari Pemerintah Pusat.*
- ✓ *Tidak ada standart kompetensi bagi TKA akibat dihapuskannya pasal 44.*

➤ Pasal 45

- 1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

⁴ Menkumham, *RUU Cipta Kerja* (Indonesia, 2020).



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan
 - c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Catatan :

- ✓ *Tidak ada kepastian hukum alih teknologi bagi tenaga kerja pendamping TKA akibat dihapuskannya redaksi regulasi peraturan pelatihan tenaga kerja pendamping yang sesuai standart kompetensi TKA di pasal 49 RUU.*

➤ Pasal 47

- 1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- 2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- 3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Catatan :

- ✓ *Jabatan tertentu di lembaga pendidikan sudah tidak lagi diatur dengan sebuah Keputusan Menteri, sehingga pengajar-pengajar asing bisa bebas masuk ke Indonesia. Ironi sekali dengan masih banyaknya keluhan kesah guru-guru honorer kita yang kesejahteraannya jauh di bawah standart upah, walaupun banyak dari mereka yang kualitas dan loyalitas pengabdian mengajarnya sangat baik.*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



➤ Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Presiden.

2. Hubungan Kerja

➤ Pasal 56

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan kesepakatan para pihak.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Nilai tawar rendah dari seorang pekerja dibandingkan dengan pemberi kerja akan dimungkinkannya kesepakatan sepihak mengenai jangka waktu sebuah pekerjaan untuk PKWT.*
- ✓ *Adanya dugaan pengaburan hak PKWT yang biasanya Peraturan Pemerintah yang mengatur hal-hal tersebut di pasal 56 RUU tidak akan pernah dikeluarkan oleh Pemerintah.*

➤ Pasal 57

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Catatan :

- ✓ *Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakejaan Lama yang berbunyi “ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



tertentu”, dimana ayat tersebut adalah bentuk pelanggaran yang tanpa disengaja banyak dilakukan oleh para pengusaha, sehingga PKWT akan otomatis beralih status menjadi PKWTT dan dianggap menelenjangi kebodohan APINDO dalam membina para anggota pengusahanya dan sangat merugikan dunia bisnis di Indonesia.

➤ Pasal 58

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Catatan :

- ✓ *Pasal 58 diatur sangat normatif, tetapi yang perlu kita perhatikan bahwa pasal 59 di UU Ketenagakerjaan Lama DIHAPUS, dimana pasal tersebut justru adalah pasal penting yang berfungsi sebagai Ruh/Nyawa nya pengaturan PKWT di Indonesia.*

Artinya untuk PKWT seakan dilegalkan, diamini dan disahkan oleh Negara, karena sudah tidak ada lagi jangka waktu maksimal perjanjian 3 (tiga) tahun (2+1), sifat pekerjaan yang boleh di PKWT kan dan sektor-sektor kerja yang boleh di PKWT kan.

➤ Pasal 61

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Catatan :

- ✓ *Penambahan redaksi di ayat (1) tentang “selesaiannya suatu pekerjaan tertentu “ merupakan celah untuk pengusaha untuk meniyasati agar sebuah perjanjian kerja akan cepat selesai dengan tekanan kerja yang lebih tinggi, agar walaupun perjanjian kerja belum berakhir, akan dapat segera diakhiri bila suatu pekerjaan yang di PKWT kan telah selesai.*

➤ Pasal 61A

- 1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- 2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran uang kompensasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan:

- ✓ *Pasal 61A ini adalah juga pasal perusak pasal 62 dan mengaburkan pasal 61 di atasnya, dimana ayat (1) kontradiksi dengan pasal 62 karena untuk pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c sudah diatur dengan hanya memberikan kompensasi (sebuah pemberian ala kadarnya sekehendak Perusahaan sebab bisa dipastiakn PP yang mengatur kompensasi juga tidak akan pernah diterbitkan oleh Pemerintah.*
- ✓ *Pasal 61A ayat (2) mencoba mengalihkan pasal 62 di UU Ketenagakerjaan Lama yang mengatur pesangon adalah dimulai dengan masa kerja “kurang dari 1 (satu) tahun dengan pesangon 1 (satu) bulan upah”, menjadi paling sedikit 1(satu) tahun. Dengan hipotesa berakhirnya perjanjian bisa karena sebab selesainya sebuah pekerjaan tertentu, maka dapat diapstikan Perusahaan akan memakai strategi memakai PKWT tidak boleh*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



lebih dari 1 (satu) tahun atau dua belas bulan saja agar tidak perlu memberikan KOMPENSASI kepada pekerja.

➤ **Pasal 62**

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Catatan :

✓ *Pasal menguntungkan di UU Ketenagakerjaan Lama yang tidak akan pernah lagi terlaksana karena kendala pasal sisipan di 61A.*

➤ **Pasal 66**

- 1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- 3) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Pasal 64 dan 65 DIHAPUS, dimana pasal-pasal tersebut juga adalah ruh/nyawa aturan main Perusahaan pemberi kerja dengan Perusahaan Alih Daya terkait penggunaan PKWT.*
- ✓ *Akibat pelanggaran di pasal 64 dan 65 yang dilakukan oleh Perusahaan pemberi kerja dengan Perusahaan Alih Daya, banyak PKWT yang beralih status menjadi PKWTT Perusahaan pemberi kerja ketika ada delik aduan ke Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi, dan itu sangat merugikan posisi Pengusaha dan APINDO.*
- ✓ *Di ayat (4) juga bisa dipastikan tidak akan pernah diterbitkan juklak pelaksanaannya, sehingga selamanya pekerja alih daya akan rentan terhadap segala bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan.*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



➤ Pasal 77

- 1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.
- 3) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Catatan :

- ✓ *Di ayat (2) DIHAPUS ketentuan hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan diputuskan oleh Pemerintah bahwa jam kerja paling lama adalah 8 jam, dengan hipotesa sebagai berikut:*
 - a. *Bila dihitung dengan waktu istirahat 1 (satu) jam/hari, maka total waktu kerja per hari adalah 9 jam kerja.*
 - b. *Bila dianggap pekerjaan dapat diatur secara istirahat bergantian, maka total jam kerja per hari adalah tetap 8 jam, dengan resiko bertambahnya beban kerja seorang pekerja ketika ditinggal rekan kerjanya yang sedang beristirahat.*
- ✓ *Dihapuskannya ketentuan jumlah hari kerja dalam seminggu, akan membuka multitafsir terkait jam kerja di perusahaan, dengan hipotesa bahwa dibolehkan sebuah perusahaan memberlakukan 7 (tujuh) hari kerja dalam seminggu tanpa hari libur dengan 6 jam kerja (senin-sabtu) dan 4 jam kerja di hari minggu.*
- ✓ *Di ayat (3) semakin meyakinkan bahwa Pemerintah menyerahkan kebijakan jam kerja sepenuhnya kepada hukum privat perikatan antara pekerja dan pengusaha, artinya Negara tidak hadir dalam masalah hukum rakyatnya, sebagaimana konsep "Welfare State".*

➤ Pasal 77A

- 1) Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan skema periode kerja.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu serta skema periode kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Pasal sisipan 77A adalah pasal abu-abu karena juklak pelaksanaan skema periode kerja akan sulit dikeluarkan, sehingga setiap perusahaan bisa saja mengklaim bahwa*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



perusahaannya adalah bisa memakai pasal 77A ayat (1) dengan alasan jenis pekerjaan atau sektor usahanya, untuk menghindari ketentuan jam kerja lembur.

➤ Pasal 78

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi pekerjaan atau sektor usaha tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Ayat (1) baik di dalam UU Ketenagakerjaan Lama maupun RUU Baru banyak sekali dilakukan pelanggaran, baik oleh Pengusaha maupun oleh Pekerja itu sendiri, dengan menyepakati waktu lembur lebih dari yang ditentukan.*

➤ Pasal 79

- 1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- 2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- 4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan dapat memberikan cuti panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Catatan :

- ✓ *Cuti panjang tidak lagi menjadi hal WAJIB karena di pasal 78 ini redaksi cuti panjang dipisahkan oleh ayat tersendiri dengan hal yang DAPAT diberikan oleh perusahaan.*
- ✓ *Terkait cuti tahunan maupun cuti panjang diserahkan sepenuhnya sebagai ranah hukum privat perikatan, yang tentunya sekali lagi dengan segala kereendahan nilai tawar pekerja dalam hal ini.*

3. Pengupahan

➤ Pasal 88

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan nasional diatur dalam Peraturan Pemerintah.

➤ Pasal 88A

- 1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- 2) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

➤ Pasal 88B Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

➤ Pasal 88C

- 1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



➤ Pasal 88D

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:
$$UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%Pet)$$
- 2) Untuk pertama kali setelah berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, UM_t sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait pengupahan.
- 3) Data yang digunakan untuk menghitung upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

➤ Pasal 88E

- 1) Untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh industri padat karya, pada industri padat karya ditetapkan upah minimum tersendiri.
- 2) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditetapkan oleh Gubernur.
- 3) Upah minimum pada industri padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum industri padat karya dan formula tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

➤ Pasal 88F

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1).

➤ Pasal 88G

- 1) Dalam hal gubernur :
 - a. tidak menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya; atau
 - b. menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya tidak sesuai dengan ketentuan, dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pemerintahan daerah.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- 2) Dalam hal gubernur dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), upah minimum yang berlaku yaitu upah minimum tahun sebelumnya.

Catatan :

- ✓ *Semua pasal 88 A-G adalah mengarahkan upah minimum yang dimaksud adalah UMP (Upah Minimum Provinsi) dengan menghilangkan kebijakan UMK (Upah Minimum Kota) di level Kabupaten/Kota.*
- ✓ *Tujuannya adalah menghilangkan “disparitas” atau kesenjangan jarak upah, contoh UMK di ring I Jatim (Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Pasuruan dan Mojokerto) akan jauh berbeda dengan UMK di ring lainnya dalam satu provinsi, seperti Pacitan, Ponorogo, Tuban dan sekitarnya. Dimana hal ini ditunjukan oleh Pemerintah agar penanaman investasi dan pemerataan ekonomi dapat berjalan selaras di semua Kabupaten/Kota dalam satuProvinsi.*
- ✓ *Menghilangkan peran Dewan Pengupahan akibat DIHAPUSNYA pasal 89 UU Ketenagakerjaan Lama yang dahulu tugasnya memberikan rekomendasi nilai besaran upah minimum yang sesuai dengan perhitungan kebutuhan hidup layak pada masing-masing daerah Kabupaten/Kota melalui survey pasar.*
- ✓ *Hilangnya komponen Inflasi pada perhitungan Upah Minimum.*
- ✓ *Tentunya pasal 88 A-G tersebut akan sangat merugikan posisi upah untuk pekerja-pekerja di daerah ring I Jatim, yang artinya upah mereka akan terjadi penurunan besaran bila pasal tersebut diberlakukan.*

➤ Pasal 90A

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

Catatan :

- ✓ *UMK adalah mengatur upah minimum pekerja yang masa kerjanya antara 0-1 tahun dan lajang, sehingga untuk mengatur upah minimum pekerja yang masa kerjanya diatas 1 tahun seharusnya menggunakan Peraturan Daerah yang di Jatim adalah Perda Jatim Nomor 8 Tahun 2016 pasal 48.*
- ✓ *Standart upah minimum yang dimaksudkan oleh RUU ini adalah UMP yang di Jatim besaran UMP adalah hampir setengah dari besaran UMK di daerah ring I Jatim.*
- ✓ *Justru potensi terjadi kesenjangan dan kekacauan standart pengupahan, bila pengaturan upah pekerja yang di atas upah minimum diserahkan sepenuhnya kepada pelaku pasar.*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



➤ Pasal 90B

- 1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- 2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.
- 3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus di atas angka garis kemiskinan yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 4) Ketentuan mengenai kriteria Usaha Mikro dan Kecil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Catatan :

- ✓ *Ketidakjelasan perbedaan definisi perusahaan “padat karya” dan perusahaan “mikro dan kecil”, karena bertentangan dengan pasal 88A ayat (3).*
- ✓ *Dalam RUU ini sengaja tidak dimasukkan definisi “tenaga kerja” dan “pekerja” untuk mengaburkan klasifikasi usaha terhadap pengaruh pengupahannya.*
- ✓ *Pasal 91 DIHAPUS yang merupakan “Jaring Pengaman” upah pekerja yang sesungguhnya, di sini Negara seperti membolehkan apabila terjadi pelanggaran upah di bawah upah minimum pada sebuah perusahaan.*

➤ Pasal 92

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah di perusahaan.
- 2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman untuk penetapan upah berdasarkan satuan waktu.

Catatan :

- ✓ *Di sini nampak juga Pemerintah berusaha memberikan kebebasan penuh kepada para pelaku usaha tanpa intervensi Negara, karena tidak diatur regulasi tentang cara penetapan struktur dan skala upah.*
- ✓ *Mengabaikan segala perbedaan golongan, jabatan, pendidikan dan kompetensi dalam penentuan struktur dan skala upah, dengan hanya memakai masa kerja/satuan waktu seperti yang dimaksud dalam ayat (2).*

➤ Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Catatan :

✓ *Di UU Ketenagakerjaan Lama, pasal ini menjadi ayat dari pasal 92, tapi apabila dibuat menjadi pasal yang terpisah, maka akan terjadi penafsiran hukum yang berbeda, dimana di pasal 92A ini dapat berarti bahwa perusahaan boleh tidak membuat SSU (Struktur dan Skala Upah) atau sudah mempunyai SSU tapi tidak ada penyesuaian di setiap tahunnya karena alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas yang tidak menguntungkan (kontradiktif dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang SSU).*

➤ Pasal 93

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan;
 - b. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dan telah mendapatkan persetujuan pengusaha;
 - c. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; atau
 - d. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Secara garis besar pasal 93 RUU ini justru kebalikan dari pasal-pasal perubahan di atasnya, di pasal 93 yang baru ini justru kewenangan yang di UU Ketenagakerjaan Lama menjadi domain internal pekeraja dan pengusaha, diambil alih oleh Pemerintah dalam ayat (3)nya.*
- ✓ *Semua klasifikasi “pengusaha tetap wajib bayar upah pekerja yang tidak masuk kerja, seperti pekerja sakit, pekerja wanita haid, pekerja menikah, menikahkahkan anak, mengkhitankan anak, anggota keluarga meninggal, ibadah haji, dispensasi pengurus serikat pekerja, memenuhi kewajiban negara” dalam UU Ketenagakerjaan Lama dibabat habis oleh RUU ini, kecuali hal-hal yang itu untuk kepentingan peusahaan*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



semata saja yang tetap masuk klasifikasi tetap dibayarkan upahnya apabila tidak masuk kerja.

➤ Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

➤ Pasal 95

- 1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- 2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
- 3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya setelah pembayaran kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Catatan :

- ✓ *Ayat terkait denda kepada pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah yang telah disepakati waktunya, DIHAPUS oleh RUU ini.*
- ✓ *Yang menarik justru revisi ayat dari pasal 95 ini yang hanya membahas terkait apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka pekerja hanya berhak terhadap upah yang belum dibayarkan saja sebelum kewajiban perusahaan apabila mempunyai utang terkait jaminan kebendaan.*
- ✓ *Untuk hak-hak lainnya seperti hak pesangon, hak jaminan sosial yang sudah dilaksanakan, akan menjadi prioritas bayar yang kedua setelah perusahaan melakukan kewajiban pembayaran kepada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan (Hak Tanggungan). UU Hak Tanggungan Nomor 4 Tahun 1996 pasal 1 angka 1 dan pasal 20 ayat 1 tentang keistimewaan "Droit de Preference" kreditur APHT.*
- ✓ *Pasal 96 DIHAPUS yang berarti bahwa batas kadaluwarsa penyelesaian pembayaran hak pekerja akibat perusahaan pailit atau dilikuidasi, yaitu 2 (dua) tahun menjadi tidak berlaku.*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- ✓ *Pasal 97 DIHAPUS untuk menegaskan lagi bahwa Pemerintah tidak hadir di dalam masalah pengupahan, termasuk di dalamnya ada kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan upah pekerja.*

➤ **Pasal 98**

- 1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk dewan pengupahan.
- 2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *Revisi redaksi pada ayat (1) pada diktum “.....yang akan ditetapkan oleh pemerintah serta untuk pengembangan...” DIHAPUS, yang berarti bahwa Dewan Pengupahan ini hanya akan menjadi sebuah lembaga ad hoc yang berfungsi konsultatif saja, tidak lagi mempunyai kekuatan moral yang dapat mempengaruhi kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat maupun Daerah.*

4. Hak Pekerja/Buruh dan Pesangon

➤ **Pasal 150**

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, maupun usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

➤ **Pasal 151**

- 1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



Catatan :

- ✓ *Pasal-pasal tentang PHK di dalam RUU secara keseluruhan berusaha menghilangkan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sebagai wakil pekerja dalam proses perselisihan hubungan industrial (UU Nomor 21 Tahun 2000).*
- ✓ *Pemerintah tidak mendukung adanya upaya maksimal dalam menghindari terjadinya PHK terhadap pekerja seperti disebut di dalam UU Ketenagakerjaan Lama.*

➤ Pasal 151A

Kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja;
- b. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- c. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- d. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu;
- e. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- f. pekerja/buruh meninggal dunia;
- g. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure);
atau
- h. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.

Catatan :

- ✓ *Karena di pasal sebelumnya sudah ditentukan tidak akan ada usaha penghindaran PHK, maka di pasal ini semakin menunjukkan hegemoni pemegang modal terhadap pekerja, dengan menambah point-point yang bisa dieksekusi langsung oleh pengusaha secara sepihak tanpa melalui proses perselisihan hubungan industrial.*
- ✓ *Berlawanan dengan Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.*
- ✓ *Pasal 152 DIHAPUS yang menjadi dasar Perundingan Tripartit antara Pekerja-Pengusaha-Pemerintah yang diwakili oleh Disnaker Kabupaten/Kota.*



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



➤ Pasal 153

1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. pekerja/buruh berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondusifisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

➤ Pasal 154A

1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
- b. perusahaan melakukan efisiensi;



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure).
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga;
 - g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
 - h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - i. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis;
 - j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
 - l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - n. pekerja/buruh meninggal dunia.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ *RUU mengindikasikan melegalkan sebuah PHK untuk melancarkan kepentingan para pemegang modal di Indonesia.*
- ✓ *Pasal 155 DIHAPUS dan ditaruh ke pasal 157A RUU ini*

➤ Pasal 156

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit ditentukan berdasarkan:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah.
- 4) Pengusaha dapat memberikan uang penggantian hak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154A ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Catatan :

- ✓ Ayat (3) tentang penghargaan masa kerja terjadi penurunan batas masa kerja yang dihargai hanya sampai 21 tahun, yang di UU Ketenagakerjaan sampai 24 tahun, 10 bulan upah.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- ✓ *Uang penggantian hak dalam UU Ketenagakerjaan Lama DIHAPUS yang berupa :*
 - a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
 - b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
 - c. *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*

➤ **Pasal 157**

- 1) **Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:**
 - a. **upah pokok;**
 - b. **tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya**
- 2) **Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.**
- 3) **Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum.**

➤ **Pasal 157A**

- 1) **Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.**
- 2) **Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.**

Catatan :

- ✓ *Pasal 158 dan 159 DIHAPUS sebagai penyesuaian pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 serta Surat Edaran Menaker Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tanggal 7 Januari 2005.*

➤ **Pasal 160**

- 1) **Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi**



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- 2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - 4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - 5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Catatan :

- ✓ *Pasal 161 s/d pasal 172 UU Ketenagakerjaan Lama DIHAPUS.*
- ✓ *Secara ringkas pasal-pasal yang dihapus ditempatkan di pasal 154A RUU ini, tidak terperinci terkait hak-hak pekerja apabila melakukan hal-hal pada pasal 154A, menghilangkan waktu kadaluwarsa surat peringatan yang 6 bulan, menghapuskan batasan dugaan perlakuan pengusaha kepada pekerja yang diindikasikan sebagai hal yang tidak benar (pasal 169 UU Lama).*

➤ Pasal 185

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (2),



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



Pasal 88F ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (4), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Catatan :

- ✓ *Pasal 41 ayat (1) yang terdapat revisi redaksi, pelanggaran terhadapnya malah tidak ada sanksi pidananya.*
- ✓ *Sanksi pidana terhadap Upah Minimum Kabupaten/Kota tidak ada.*

➤ Pasal 186

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

➤ Pasal 187

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

➤ Pasal 188

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 78 ayat (1), dan Pasal 148, dikenai sanksi pidana denda paling



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
- Pasal 190
- 1) Pemerintah mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (2), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 35 ayat (2), Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 63 ayat (1), Pasal 87, Pasal 106, Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
 - 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

5. Kesejahteraan

Pasal 90

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456).⁵ diubah:

- Pasal 18
- Jenis program jaminan sosial meliputi:
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian;
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- Pasal 46A
- 1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
 - 2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Pasal 46B
- 1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

⁵ Republik Indonesia, *UU Nomor 40 Tahun 2004*, 2004.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- 2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.
 - 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- Pasal 46C
- Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
- Pasal 46D
- 1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa pelatihan dan sertifikasi, uang tunai serta fasilitasi penempatan.
 - 2) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- Pasal 46E
- 1) Besaran iuran jaminan kehilangan pekerjaan sebesar persentase tertentu dari upah.
 - 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran iuran jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- Pasal 92 : Penghargaan Lainnya
- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang ini memberikan penghargaan lainnya kepada pekerja/buruh.
 - 2) Penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan:
 - a. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun, sebesar 1 (satu) kali upah;
 - b. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, sebesar 2 (dua) kali upah;
 - c. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, sebesar 3 (tiga) kali upah;
 - d. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, sebesar 4 (empat) kali upah; atau
 - e. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, sebesar 5 (lima) kali upah.
 - 3) Pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini mulai berlaku.
 - 4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja sebelum berlakunya Undang-Undang ini.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



- 5) Ketentuan mengenai penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil.
- 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

IV. POSISI AKADEMISI/ MAHASISWA TERKAIT OMNIBUS LAW

Sebagai seorang akademisi dalam hal ini mahasiswa selaku agen perubahan, harus dapat mengkaji sebuah masalah hukum dan sosial yang terjadi dengan lebih komprehensif dan berdasarkan data daripada sebuah asumsi, isu, berita, yang malah dapat menjerumuskan arah pergerakan organisasi ke dalam kepentingan oknum.

Terkait isu hukum Omnibus Law ada baiknya marilah kitaawali dengan bagaimana seorang mahasiswa dalam menanggapi sebuah isu hukum, maka kita harus mengetahuidahulu apa dan bagaimana isu hukum tersebut, sehingga dari situ muncullah pengetahuan terkait isu hukum yang akan dibahas. Selanjutnya pengetahuan (*knowledge*) menurut Soekidjo Notoatmodjo adalah sebagai berikut:

“ Pengetahuan adalah hasil tahu dari manusia, yang sekedar menjawab pertanyaan ”What”, misalnya apa air, apa manusia, apa alam. Sedangkan ilmu (science) bukan sekedar menjawab ”What”, melainkan akan menjawab pertanyaan ”Why” dan ”How”, misalnya mengapa air mendidih bila dipanaskan, mengapa bumi berputar, mengapa manusia bernafas.”

Pengetahuan sebagai ilmu, jika pengetahuan itu tersusun secara sistematis. Sistematis berarti urutan-urutan yang tertentu dari pada unsur-unsur yang merupakan suatu kebetulan, sehingga dengan adanya sistematika tersebut akan jelas tergambar apa yang merupakan garis besar dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan.

Ilmu pengetahuan lahir karena manusia diberkahi Allah SWT suatu sifat ingin tahu. Keingintahuan manusia yang terus menerus, maka ilmu akan terus berkembang dan membantu kemampuan persepsi serta kemampuan berfikir secara logis, yang sering disebut penalaran. Menurut M. Solly Lubis bahwa penalaran adalah proses berfikir dalam menarik suatu kesimpulan, yang berupa pengetahuan. Penalaran menghasilkan pengetahuan yang dikaitkan dengan kegiatan berfikir dan bukan perasaan.

Bernalar adalah merupakan suatu proses bekerjanya akal. Akal merupakan salah satu unsur kejiwaan manusia untuk mencapai kebenaran di samping rasa untuk mencapai keindahan dan kehendak untuk mencapai kebaikan. Dengan akal inilah manusia dapat berfikir untuk mencari kebenaran hakiki. Kebenaran adalah persesuaian antara pengetahuan dengan obyeknya.

Berfikir merupakan suatu kegiatan untuk menemukan pengetahuan yang benar. Apa yang disebut benar bagi tiap orang tidaklah sama, maka oleh sebab itu kegiatan proses berfikir untuk menghasilkan pengetahuan yang benar itu juga berbeda-beda. Dalam hal ini penalaran



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



merupakan suatu proses penemuan kebenaran dimana tiap-tiap jenis penalaran mempunyai kriteria kebenarannya masing-masing.⁶

Untuk menyikapi Omnibus Law pun, mahasiswa lebih baik mengambil jalan menganalisa filosofi dan teoritis undang-undangnya terlebih dahulu, daripada memunculkan reaksioner dengan memperdebatkan substansi pasal-pasalnya (analisa dogmatis).

Secara filosofi munculnya sebuah undang-undang haruslah bertujuan untuk memecahkan setiap permasalahan di dalam suatu masyarakat, ada jaminan bahwa undang-undang tersebut dilaksanakan di dalam kehidupan masyarakat dan tidak berhenti hanya dalam keputusan tekstual saja, Ketika UU Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2003 yang telah 33 kali diuji materiikan di Mahkamah Konstitusi dan sebagai UU ketujuh dari sepuluh UU yang sering diuji materiikan semenjak MK berdiri, menandakan bahwa UU tersebut sudah tidak lagi relevan dan mewakili keadaan dunia bisnis di saat-saat sekarang era industri 4.0. UU ini dianggap sudah mulai usang dan lemah dalam memberikan perlindungan tenaga kerja dengan segala permasalahannya.⁷ Sebuah UU baru juga harus memiliki nama UU yang menarik tapi dapat membuat orang akan mudah mengerti seperti apa nanti kira-kira substansi dalam UU tersebut, Omnibus Law yang pada saat pemunculannya ada yang menyebut UU Sapu Jagat, UU Cipta Lapangan Kerja, UU Cipta Karya, adalah sangat kurang mewakili apa yang menjadi isi pembahasan di dalam UU nya. Pemaksaan berlakunya juga terkesan tergesa-gesa, ambisius, naskah akademik yang hampir dua ribu halaman, tersistematis lama, terkesan tertutup, dan tanpa melibatkan unsur Serikat Pekerja.Buruh yang semestinya berkepentingan terhadap UU Omnibus Law tersebut.

Kemudian secara teoritis asas hukum, maka akan kita temukan ada beberapa asas hukum yang dilanggar di dalam Omnibus Law, seperti pada BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN Pasal 170 :

- 1) Dalam rangka percepatan pelaksanaan kebijakan strategis cipta kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), berdasarkan Undang-Undang ini Pemerintah Pusat berwenang mengubah ketentuan dalam Undang-Undang ini dan/atau mengubah ketentuan dalam Undang-Undang yang tidak diubah dalam Undang-Undang ini.
- 2) Perubahan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- 3) Dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Pusat dapat berkonsultasi dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Di sini ada asas hukum “*Lex Superior Derogat Legi Inferiori*”, dimana sebuah peraturan yang lebih tinggi mengenyampingkan peraturan yang lebih rendah (UU Nomor 12 Tahun 2011 pasal 7), di ayat (2) tersebut jelas disebutkan bahwa Peraturan Pemerintah boleh mengubah sebuah aturan UU yang secara hirarki lebih tinggi dari PP. Berikutnya ada asas hukum pembentukan

⁶ Penulisan Skripsi, *METODE PENELITIAN HUKUM*.

⁷ Ujang Charda S, ‘TENAGA KERJA’, 2015.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



peraturan perundang-undangan yang tidak terlaksana di kemunculan draft RUU Omnibus Law ini sesuai dengan amanah dari UU Nomor 12 Tahun 2011 pasal 5, dan juga pelanggaran pasal 96 terkait partisipasi masyarakat dalam pembentukan sebuah UU baru.⁸

Ketika mahasiswa telah memahami dengan baik bahwa ada yang salah pada latar belakang dibentuknya UU Omnibus Law, baik secara filosofis dan teoritis, maka barulah kita mencoba melihat secara dogmatis UU tersebut dan menginventarisir kelemahan-kelemahan substansi pasal demi pasal yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

- 1) Hampir semua pasal-pasal yang krusial menyangkut kepastian hukum pekerja, dikembalikan sebagai hukum privat antara pengusaha dan pekerja, yang hal tersebut menempatkan pekerja dalam *bargaining position* yang sudah kalah karena desakan ekonomi dan pekerjaan. Melihat betapa kapitalismenya profil pengusaha di Indonesia, maka belum saatnya suatu hubungan insdustrial dikembalikan kepada hukum privat keperdataan, negara tetap harus hadir (*welfare state*) dan mengambil peranan penting dalam perlindungan dan pengutamaan kesejahteraan masyarakat termasuk para pekerjanya.
- 2) Banyak pasal-pasal terkait perlindungan upah, syarat kerja dan sanksi-sanksi yang dibuat sepihak yang hanya menguntungkan pengusaha saja, pasal-pasal yang sebelumnya menjadi hakpekerja dan kewajiban pengusaha serta merta dihapus tanpa argumentasi hukum yang terbuka.
- 3) Penetapan upah minimum yang menghilangkan faktor inflasi daerah serta mengerucutkan definisi kewajiban upah minimum yang dimaksudkan adalah UMP (Upah Minimum Provinsi), yang di Jawa Timur besaran UMP ini bisa hanya setengah dari UMK Daerah Ring I di Jawa Timur (Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Kab Mojokerto dan Kab Pasuruan).
- 4) Dimudahkannya prosedur TKA masuk ke Indonesia dengan memangkas regulasi yang justru dahulu adalah jaring pengaman kepada pekerja kita untuk mengembangkan skill dan karirnya di perusahaan.
- 5) Penggunaan tenaga alih daya atau PKWT yang sangat merugikan pekerja alih daya sendiri, dan memungkinkan tidak lagi ada batasan sektor kerja yang boleh dialihdayakan, perbudakan modern oleh kaum kapitalisme akan tumbuh mekar di Indonesia.
- 6) Dihilangkannya Hak Gugat pekerja secara Non Litigasi dan Litigasi, baik di tingkat Tripartit maupun di tingkat PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

⁸ DPR, UU No 12 Tahun 2011, 2011.



BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA UNIVERSITAS MAARIF HASYIM LATIF

Sekretariat : Gazebo 1 Kampus UMAHA
Jln. Ngelom Megare Nom. 30, Sidoarjo, Jawa Timur 61257
Web : bem.umaha.ac.id, email : bem.u@umaha.ac.id, Telp : 085604515118



V. KESIMPULAN

Setelah semua argumentasi bisa dipahami dan dicermati oleh mahasiswa tentang Omnibus Law, maka tanggung jawab sosial akan muncul di pundak gerakan mahasiswa sebagai garda depan perjuangan idealisme keilmuan, empati kepada masyarakatnya, seorang negoisator yang berpikiran logis dan ilmiah, serta pendobrak dogmatis hukum yang dianggap salah dan menciderai hati nurani masyarakat Indonesia di banyak sektor kehidupan.

Mahasiswa harus tetap berdiri di posisi sejajar masyarakat yang diperjuangkannya, mempunyai soliditas yang kuat tanpa bisa dirasuki oleh kepentingan oknum yang tidak berpihak kepada kepentingan rakyat, berintegritas yang tinggi dan menjaga komitmen perjuangannya sampai kapanpun juga tak tergoyahkan empuknya kursi jabatan maupun indahny kemewahan.

Dengan mengucap “Bismillah” semoga perjuangan, pengorbanan, semua curahan tenaga, pikiran dan doa mahasiswa akan menemukan pelita kebenaran hakiki dan menjadi penjaga marwah rakyat Indonesia.