

Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja

Nur Alfiyani

IAIN Manado, Manado, Indonesia

nuralfiyani@iain-manado.ac.id

Abstrak

Dalam pembuatan Undang-Undang (UU) *haruslah* melibatkan semua *stakeholder* yang terkait dalam perumusannya, karena UU merupakan bentuk arah Negara akan berkembang atau sebaliknya. Kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat. Demikian pula hal tersebut berlaku dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pembatasan masalah pada makalah ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga dalam pelaksanaannya hanya membandingkan sebuah UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini penulis berangkat dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara. Temuan/hasil dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (*omnibuslaw*) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja.

Abstract

In making a Law (UU) it must involve all stakeholders involved in its formulation, because the Law is a form of the direction the State will develop or vice versa. The presence of the State in every problem of the nation is quite effective when a regulation is made to overcome every problem that occurs in society. Likewise, this applies in the laws and regulations in the field of manpower. The limitation of the problem in this paper will limit a study with a descriptive qualitative approach, so that in its implementation it only compares a Job Creation Law with a Manpower Law, in this case the author departs from the problems that underlie the law being formed and becoming a product of State law. The finding / result of this discussion is that the employment cluster of the Job Creation Law (*omnibuslaw*) is a legal product that is more relieving for employers and binding on workers. Whereas the

comparison of the labor law with the work creation law is a legal product that is used as a major issue of economy and investment, in this case the labor cluster of the Job Creation Law actually ignores the philosophy of the Manpower Law it replaces.

Keywords: Manpower, Manpower Act, Job Creation Act.

A. Pendahuluan

Gagasan bahwa kekuasaan harus dijalankan berdasarkan kehendak umum dan bukan raja, ditemukan baik di negara kota Athena maupun republik Romawi. Namun gagasan kehendak umum sendiri baru menemukan bentuk yang komprehensif pada abad ke-17, khususnya pada pemikiran Thomas Hobbes dan John Locke. Mereka mengggagas kontrak sosial sebagai kesepakatan antar individu untuk membentuk entitas politik dan menganugerahkan padanya otoritas eksklusif untuk menjalankan kekuasaan.¹ Itulah cikal bakal lahirnya pemikiran tentang demokrasi.

Dalam demokrasi mau tidak mau suara rakyat harus benar-benar diperhatikan, artinya dalam penyelenggaraan negara harus berdasarkan kehendak rakyat. *Vox Populi Vox Dei*², pepatah yang menunjukkan betapa tingginya rakyat dalam konteks negara, terutama negara yang menganut paham demokrasi. Sekalipun ungkapan itu tidak dimaksudkan untuk membandingkan kekuasaan Tuhan yang sakral dengan kekuasaan politik yang sekuler, namun itu bermakna bahwa bagaimanapun tanpa kehadiran rakyat, tanpa keterlibatannya, suatu negara demokratis tidak akan pernah ada.

Dengan alur pikir yang demikian, permasalahan bangsa merupakan sebuah tanggungjawab bagi setiap pemerintahan, utamanya bagi Negara yang sedang berkembang menjadi Negara maju. Berbagai Negara berlomba untuk meningkatkan perekonomian mereka sebagai bentuk kejayaan dalam suatu Negara untuk maju. Negara maju adalah Negara yang kaya akan Sumber Daya Alam dan Manusia yang mumpuni. Untuk menuju Negara maju, hukum merupakan salah satu instrumen didalamnya. Berbagai regulasi telah dirancang dan dipergunakan guna keperluan itu.³

¹ Donny Gahril Adian, *Demokrasi Substansial: Risalah Kebangkrutan Liberalisme*, Depok, Penerbit Koekoesan, 2010, hlm. 97-98.

² *Vox Populi Vox Dei* (Suara Rakyat adalah Suara Tuhan). Dalam konteks ini pepatah tersebut sesuai dengan prinsip *Salus Populi Suprema Lex* (Suara Rakyat adalah Hukum Tertinggi).

³ Meskipun dalam praktik disinyalir beberapa regulasi hanya dipergunakan untuk kepentingan elit politik atau golongan masyarakat tertentu.

Sebagai salah satu bentuk regulasi, sebuah Undang-Undang (UU) dibuat dan dipergunakan untuk kepentingan rakyat dan menjamin kesejahteraannya. Sebagai pembuat UU (DPR dan Presiden) bukan memikirkan tujuan hidup elit politik atau golongan masyarakat tertentu, melainkan tujuan hidup bangsa yaitu kepentingan rakyat. Dalam hal ini, baik legislatif maupun eksekutif diharuskan memiliki integritas dalam mengemban amanah yang diberikan oleh rakyat. Karena amanah diberikan kepada manusia pilihan yang berhak menerima untuk menjaga dan memenuhi kehidupan bangsa.

Integritas dalam menjaga amanah rakyat salah satunya diwujudkan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan (*regelling*). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan), pembentukan UU melalui beberapa tahapan strategis dalam pembentukannya. Hal ini karena UU dianggap sebagai produk hukum yang mengatur kehidupan bernegara dan menjamin kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, UU yang dibuat dengan terburu-buru hanya akan menimbulkan polemik, meski ada pihak yang diuntungkan. Jimly Asshidiqie menyatakan bahwa UU yang telah ditetapkan dan diundangkan, tentulah telah melalui proses yang sangat panjang sampai akhirnya disahkan menjadi milik publik yang bersifat terbuka, mengikat untuk umum.⁴

UU Cipta Kerja sebagai sebuah UU, hadir dalam mengangkat satu isu besar perekonomian Indonesia yang semakin memburuk, pertumbuhan ekonomi yang saat ini tengah mengalami perlambatan dan hanya mencapai angka di kisaran 5 persen dinilai belum cukup dalam menghindari ancaman *Middle Income Trap* (MIT). Salah satu yang penting dilakukan oleh pemerintah adalah membuat kebijakan baru yang mendorong investasi. Dalam konteks ini, pertumbuhan ekonomi dianggap sebagai dasar untuk meningkatkan status pekerjaan dan meningkatkan pendapatan.⁵

Salah satu strategi pemerintah dalam rangka pertumbuhan mendorong ekonomi melalui peningkatan investasi adalah melakukan reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha. Reformasi perlu dilakukan untuk menyelesaikan hambatan investasi yakni panjangnya rantai birokrasi.

⁴ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012, hlm. 70.

⁵ Dao Ha dan Nguyen Van Ngoc, *Relationship between Economic Growth and Employment in Vietnam*, October 2014, <https://www.researchgate.net/publication/319126019>, diakses tanggal 27 Oktober 2020.

Serta banyaknya regulasi yang tidak harmonis terutama dalam regulasi pusat dan daerah, peraturan yang tumpang tindih. Hal ini disebabkan karena terdapat kecenderungan antar lembaga negara untuk membuat peraturan, baik pusat maupun daerah (*hyper legislation*). Hambatan dalam investasi perlu diselesaikan karena Pemerintah telah menargetkan pertumbuhan ekonomi yang tumbuh rata-rata 6 persen dalam 5 tahun dan pertumbuhan PDB per kapita sebesar 4.0 +/- 1 persen.

Guna keperluan itu, pada akhirnya Pemerintah telah membahas dan mengesahkan UU Cipta Kerja. Menurut Peter Abdullah tujuan pembuatan UU Cipta Kerja merupakan sebuah produk hukum untuk meningkatkan investasi Indonesia secara global. Hal ini selaras dengan latar belakang kondisi ekonomi kita, ekonomi Indonesia ini memburuk dibandingkan WEO pada April 2020. Saat itu, IMF masih memproyeksikan pertumbuhan positif pada tahun ini, yakni di level 0,5 persen. Artinya, terjadi penurunan 0,8 poin persentase dengan jeda hanya dua bulan⁶

Dari uraian tersebut sangat jelas dibentuknya sebuah produk hukum untuk memperkuat perekonomian bangsa, sehingga akan membuka lapangan pekerjaan yang cukup bagi Indonesia. Hal ini selayaknya menjadi arus utama dalam naskah akademik UU Cipta Kerja. Hal ini sebagaimana dikatakan Adrian Sutedi bahwa:

“Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan asasi warga negara sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya ditulis dan dibaca UUD NRI 1945) yang menyatakan, *tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.⁷

Indonesia juga seharusnya sangat memerhatikan nasib para kaum pekerja, hal ini dilakukan dengan segenap upaya guna menjunjung tinggi nilai Pancasila yang ditanamkan sejak dahulu. Sila kedua ialah kemanusiaan yang adil dan beradab, maka dari itu penghisapan manusia atas manusia lainnya sangat dilarang karena tidak seusai. Pada sisi yang lain, Indonesia juga bekerja sama dengan banyak negara dan organisasi internasional guna menopang hak-hak dan kewajiban secara universal.

⁶ [Kompas.com](https://kompas.com), IMF: *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia -0,3 Persen di 2020*, diakses tanggal 27 Oktober 2020.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 1.

Sebagai perbandingan yang melatarbelakangi makalah, salah satu hal yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah persoalan ketenagakerjaan. Dahulu saat dikeluarkannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini *pertama*, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. *Kedua*, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. *Ketiga*, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. *Keempat*, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁸

Jika melihat fungsinya maka hukum yang dibentuk bersifat aspiratif. Artinya memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani. Sehingga dalam implementasinya bisa berjalan lancar meski ada penentangan dikalangan para pekerja karena dianggap belum memenuhi kebutuhan hak pekerja. Dalam hal ini, "Negara harus menciptakan mekanisme dimana suatu aturan hukum dapat mewujudkan asas persamaan hak antara pekerja dengan pengusaha".⁹

Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan kedudukan dan kepentingan, sehingga dipandang bukan sebagai objek atau sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.¹⁰

Selama ini persoalan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh sistem ekonomi dunia, sehingga mempengaruhi arah kebijakan hukum ketenagakerjaan yang melahirkan tipe hukum ketenagakerjaan seperti yang dikemukakan oleh Tamara Lothion yang membedakan tipe hukum ketenagakerjaan ke dalam tipe kontraktualis dan tipe korporatis. Tipe korporatis ini di bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan melalui praktik

⁸ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Asri Wijayanti, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang berkeadilan*, Jurnal Arena Hukum Jurnal Ilmu Hukum Universitas Brawijaya, Desember 2012, hlm. 211.

¹⁰ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum) Bagian I*, Bandung, Alumni, 2000, hlm. 80-81.

kebijakan legislasi dalam bentuk pembentukan peraturan perundangundangan sebagai usaha pemerintah untuk melakukan pembinaan hukum nasional.¹¹

Pemerintah merupakan utusan rakyat yang diberikan mandat untuk menjalankan segala aktifitas kenegaraan dan menjamin kesejahteraan rakyat. Selain itu Pemerintah dengan DPR memiliki kewenangan untuk memutuskan dan melaksanakan segala fungsi dan tanggung jawabnya dalam menjaga stabilitas Negara. Hal ini tertuang dalam UUD 1945. Dalam sisi yang lain, UUD 1945 juga menentukan bahwa setiap warga Negara memiliki hak dan kebebasan untuk berpendapat, seperti J.J. Rouseau yang menerangkan bahwa manusia adalah makhluk bebas bebas secara natural.

Berangkat dari permasalahan yang terjadi saat ini dalam pembuatan UU *haruslah* melibatkan semua *stakeholder* yang terkait dalam perumusannya. Karena UU merupakan bentuk arah Negara akan berkembang atau sebaliknya. Perkembangan zaman yang semakin meningkat cepat, peraturan pun perlu menyesuaikan untuk tetap bisa hadir dalam kehidupan bernegara. Dalam teorinya Spencer, kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat.¹²

Pembatasan masalah pada makalah ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga dalam pelaksanaannya hanya membandingkan sebuah UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini penulis berangkat dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara.

Pada dasarnya, UU ketenagakerjaan merupakan jawaban atas politik hukum pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara modern. Sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Karena itu,

¹¹ Ujang Charda S, "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah", Jurnal Ilmu Hukum Syiar Hukum, Vol. XIV No. 1, Fakultas Hukum UNISBA, Bandung, Maret 2012, hlm. 9.

¹² Herbert Spencer, *The Principles of Sociology, Henrite State, Covent Garden*, London, 1976, hlm. 1.

ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.¹³

UU Cipta Kerja berusaha mereformasi regulasi yang diarahkan untuk memastikan bahwa regulasi ini tetap sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, social, dan teknologi yang mengelilinginya. Di bidang sosial, regulasi dapat menempatkan tuntutan teknis pada industri. Regulasi juga telah melahirkan penciptaan industri baru dan produk seperti dalam kasus “industri lingkungan”.¹⁴

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spirituil.¹⁵ Oleh karenanya dalam perubahan hukum bahkan mengamandemen hukum lain dalam menjadi satu isu besar ekonomi menjadi sorotan penting dalam sejarah Indonesia. Beberapa Negara lain sebelum Indonesia membentuk *omnibuslaw*, Filipinan, Amerika Serikat, Australia, dan Inggris menganutnya, karena merupakan Negara yang menganut sistem *common law*. Berbeda dengan Indonesia dengan *civil law*, berbagai kelemahan muncul ketika *omnibuslaw* ini diterapkan, pertama, pembuatannya tidak memakan waktu lama meski harus mengesahkan multisektor, kedua, karena waktu yang cepat nilai partisipatif dan aspirasi tidak maksimal.

Permasalahan lain dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah perihal penegakan hukum, hal ini sebagaimana M. Ali Taher Parasong pernah menyatakan bahwa aparatur hukum sekadar sebagai penyuar substansi hukum yang formalistik, keputusan-keputusannya kadang kala jauh dari rasa keadilan masyarakat. Budaya hukum belum melahirkan karakter ketaatan pada hukum yang bersumber dari kesadaran yang mendalam, tetapi karena ketakutan akan sanksi dari hukum. Kisah Prita Mulyasari, kisah Nenek Minah, kisah Lanjar Sriyanto dan kisah dua Janda pejuang, merupakan contoh kasus belum terwujudnya cita-cita negara hukum.¹⁶

Dalam pengalaman yang pertama bagi Indonesia atas penyusunan *omnibuslaw*, tentu substansi yang diharapkan agar lebih baik dari peraturan sebelumnya. Atas dasar itulah, untuk mengetahui tentang apakah UU Cipta Kerja secara substantif memiliki pengaturan yang lebih baik daripada UU

¹³ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta, LKIS, 2008, hlm. v-vi.

¹⁴ OECD, *The Global Environmental Goods and Services Industry*, Paris.

¹⁵ Ujang Charda S., *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Subang, Fakultas Hukum UNSUB, 2014, hlm. 25.

¹⁶ M. Ali Taher Parasong, *Mencegah Runtuhnya Negara Hukum*, Jakarta, Grafindo Books Media, 2014, hlm. 5.

Ketenagakerjaan atau tidak, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan demikian apa yang Penulis tuangkan dalam makalah ini mendapatkan relevansinya.

B. Kajian Teori

Dalam studi pemabahasan ini menjelaskan tentang perbandingan hukum UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, (bukan “hukum perbandingan”), karena perbandingan hukum bukanya hukum seperti perdata, hukum pidana, hukum tata negara dan sebagainya.¹⁷ Melainkan membandingkan sebuah produk hukum yang ada dengan produk hukum lainnya. Dalam hal ini, perbandingan yang dimaksud adalah mencari dan mensinyalir perbedaan-perbedaan serta persamaan-persamaan dengan memberi penjelasannya dan meneliti bagaimana berfungsinya hukum dan bagaimana pemecahan yuridisnya di dalam praktek serta faktor-faktor non-hukum yang mana saja mempengaruhinya¹⁸

Fungsi hukum sebagai alat dalam melindungi bangsa dan Negara dari ancaman diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara seimbang, harmonis, damai dan adil.¹⁹ Tujuan lain secara praktis membantu persiapan penyusunan undang-undang untuk kepentingan keadilan. Serta memiliki pengaruh terhadap peradaban dunia dalam mengemban hukum yang adal dimuka umum.

Objek yang menjadi perbandingan hukum ialah sistem atau bidang hukum itu dalam sebuah Negara yang mempunyai lebih dari satu sistem/bidang hukum. Dalam memperbandingkan hukum dikenal dua cara, yaitu makro dan mikro, perbandingan secara makro adalah suatucara memperbandingkan masalah-masalah hukum pada umumnya. Perbandingan secara mikro suatu cara memperbangkan masalah-masalah tertentu. Tidak ada batasan dari pencarian masalah masing-masing, Hukum yang telah diketahui yang akan diperbandingkan disebut “*comparatum*”.²⁰

Dalam sejarahnya perbandingan hukum sudah lama dilakukan oleh para ahli, plato (430-470) dilakukan kegiatan memperbandingkan hukum,

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Perbandingan hukum, penerbit*, Bandung, Melati, 1989, hlm. 131.

¹⁸ Sunaryati Hartono, *Kapita selekta perbandingan hukum*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 1988, hlm. 54.

¹⁹ Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006, hlm. 280.

²⁰ Sunaryati Hartono, *op.cit.*, hlm. 121.

dalam karnyanya politea (Negara) plato memandingkan beberapa bentuk Negara. Para ahli hukum penelitian juga menyatakan, bahwa perbandingan hukum merupakan suatu bidang ilmu dan suatu metode. Dalam penelitian tersebut yang dibandingkan adalah unsur-unsur sistem sebagai titik tolak perbandingan yang mencakup struktur lembaga-lembaga hukum, substansi hukum yang meliputi perangkat kaidah atau perilaku teratur, dan budaya hukum yang mencakup perangkat nilai-nilai yang dianut. Ketiga unsur tersebut dapat dibandingkan masing-masingnya atau secara kumulatif baik yang menyangkut persamaan maupun perbedaan.²¹

Rudolf B. Schlesinger mengatakan bahwa, perbandingan hukum merupakan metode penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu. Perbandingan hukum bukanlah perangkat peraturan dan asas-asas hukum dan bukan suatu cabang hukum, melainkan merupakan teknik untuk menghadapi unsur hukum asing dari suatu masalah hukum.

Sedangkan Soedjono Dirdjosisworo mengemukakan perbandingan hukum adalah suatu metode studi hukum, yang mempelajari perbedaan sistem hukum antara negara yang satu dengan yang lain. atau membandingkan sistem hukum positif dari bangsa yang satu dengan yang lain.²²

Penelitian perbandingan hukum bertujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan masing-masing sistem hukum yang diteliti. Jika ditemukan persamaan masing-masing sistem hukum tersebut, dapat dijadikan dasar unifikasi sistem hukum. Namun jika ada perbedaan, dapat diatur dalam hukum antartata hukum.²³

Perbandingan hukum bermaksud untuk memperbandingkan yaitu mengungkapkan unsur persamaan dan perbedaan dari obyek yang diperbandingkan yang dapat berupa sistem hukum atau lembaga hukum tertentu yang diperbandingkan dengan sistem hukum atau lembaga hukum tertentu yang lain.

C. Metode

Guna menggapai tujuan dan manfaat tersebut, Penulis akan menggunakan penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan meneliti

²¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm. 43-44.

²² Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 1983, hlm. 60.

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2018, hlm. 130.

data sekunder berupa bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian perpustakaan atau studi dokumen, karena lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Menurut Soerjono Soekanto data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.²⁴

D. Pembahasan dan Hasil

Data Agustus 2019 pekerja informal sebanyak 70,49 juta yang berarti 55,72% dari total angkatan kerja di Indonesia. Sedangkan jumlah pekerja formal di periode yang sama sebanyak 56,02 juta orang. Jumlah tersebut setara 44,28% dari totalnya angkatannya kerjanya di Indonesia. Pekerja formal adalah mereka yang berusaha dibantu buruh tetap. Juga, yang menjadi buruh, karyawan, dan pegawai. Tingkat pengangguran terbuka di Agustus 2019 sebesar 5,28%. Angka ini lebih rendah daripada di Agustus 2018 yang di 5,34%, artinya terdapat lima orang penganggur dari 100 angkatan kerja di Indonesia.²⁵

Dengan profil ketenagakerjaan yang demikian, maka regulasi atas ketenagakerjaan menjadi amat penting. Terlebih ketika dewasa ini pembahasan UU Cipta Kerja sangat strategis diperbincangkan di publik. Pasalnya UU ini terkesan sangat terburu-buru, karena dalam proses pembuatan UU punya cukup waktu yang lama dalam menjadi sebuah produk hukum yang akan mengatur hidup banyak orang, karena itu terbantahkan oleh *omnibuslaw* menyatukan beberapa UU yang mengangkat satu isu besar yaitu ekonomi.

Salah satu pokok pembahasan dalam makalah ini adalah kluster ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta kerja (*omnibuslaw*) memiliki beberapa bagian yang mengatur tentang ketenagakerjaan, dalam hal ini ketenagakerjaan hadir sebagai bentuk kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup. Beberapa hal yang diatur dalam UU Cipta kerja kluster ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2005), hlm. 12.

²⁵ <https://www.topbusiness.id/26116/jumlah-pekerja-informal-7049-juta-orang.html>, diakses pada Kamis 26 Oktober 2020.

melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, menurut Lalu Husni “Bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha”.²⁶

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai sebuah hubungan kerja, hanya untuk pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu atau pekerjaan tidak tetap. PKWT memberikan perlindungan untuk kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai. Hal ini sebagaimana dikatakan Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah. Dijelaskan bahwa dalam skema batasan waktu kontrak akan diatur dalam regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah (PP). Namun dalam pembahasannya masih akan mempertimbangkan masukan pengusaha dan serikat buruh.²⁷ Dalam PWKT ini perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja paling lama 3 Tahun.

Pasal 59²⁸ yang merupakan batasan waktu untuk pekerja lepas yang disebutkan sebetulnya sudah efektif pekerja diberikan sebuah harapan batasan waktu, karena setiap pegawai memiliki hak untuk bekerja dalam rentang waktu tertentu bukan sebatas pengambilan keputusan sepihak, alasan pemerintah penghapusan pasal 59 agar dalam pelaksanaannya pekerja bisa lebih fleksibel. Hal ini yang menyebabkan sebuah miss dalam perusahaan swasta karena memiliki kewenangan secara utuh. Ditambah negara lain sudah melakukannya, karena tidak diatur agar lebih fleksibel.

Penambahan pasal 61²⁹ bisa dianggap sebagai keuntungan para pekerja karena setiap putusan kerja yang dilakukan oleh sepihak, maka perusahaan wajib memberi upah/kompensasi secara langsung dalam bentuk uang, ini menjadi manfaat bagi para buruh agar tidak terjadi

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008. Hlm. 53.

²⁷ Kompas.com, *Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" di UU Cipta Kerja*, diakses tanggal 27 Oktober 2020.

²⁸ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. UU No Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

²⁹ 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.

pengangguran yang membludak. Pengaturan jumlah upak diserahkan kepada pemerintah melalui peraturan yang dibuat.

2. Alih Daya Perjanjian Kerja (*Outsourcing*)

Alih daya perjanjian kerja harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Dalam praktek, pengertian dasar alih daya adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa alih daya baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian alih daya untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda. Semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa alih daya, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.

Pasal 65³⁰ disini yang menarik perhatian publik, perusahaan alih daya tidak ada batasan dalam penyerahan pekerjaan borongan kepada lembaga lain, meski dalam prakteknya banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan jasa, tapi ketika pasal ini benar dihapuskan. Kewenangan *outsourcing* memiliki kebebasan yang mutlak dalam pelaksanaan pekerjaan produksi.

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf (c) UU No.13 Tahun 2003³¹, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam usulan perumusan UU *omnibuslaw* ini ketentuan lebih lanjut diserahkan sepenuhnya kepada Presiden, dengan ini Presiden memiliki kekuatan yang cukup besar dalam mengatur UU, padahal jika bicara tugas dan wewenangnya adalah hanya menjalankan amanah UU, peraturan yang dibuat di DPR secara teknis diatur oleh pemerintah dengan benar.

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya

³⁰ Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

³¹ Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis.³²

3. Waktu Kerja

Waktu kerjaburuh merupakan batasan para pekerja untuk bekerja disetiap instansi swasta maupun pemerintah, hal ini sudah diatur dalam UU ketenagakerjaan, setiap buruh memiliki hak untuk istirahat setelah bekerja dan bisa mulai aktivitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setiap waktu buruh saat bekerja merupakan sebuah bentuk loyalitas tinggi sehingga perlu apresiasi yang patut dalam mengembangkan produktifitas pegawai, tetapi jika waktu kerja yang diatur sebelumnya sudah cukup dan dapat dijalankan sesuai peraturan yang mungkin bisa menjadi lebih baik, hal ini tidak sejalan dengan ketentuan manusia bahwa waktu kerja yang memang sudah diatur 8 jam dalam 1 hari, dan selebihnya diatur oleh perusahaan, perusahaan memiliki kewenangan lebih dalam mengatur waktu kerja pegawai.³³

4. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tetap Diatur

Upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan kelayakan hidup pekerja/buruh dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Apabila terjadi pengalihan pekerjaan dan perusahaan alih daya, masa kerja dari pekerja/buruh tetap dihitung.

Upah minimum yang disebutkan banyak orang akan tetap diatur oleh peraturan pemerintah dan Daerah dalam menetapkan UMR (upah minimum regional), spekulasi tentang ditiadakannya UMR merupakan sebuah spekulasi yang keliru artinya, memang ada pasia penambahan terkait upah dalam kurun waktu kerja yang diberlakukan. Tapi dalam bentuk perlindungan pengupahan terhadap pekerja itu dihapuskan karena dianggap penyesuaian perubahan pasal sebelumnya.³⁴

³² Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, PT. Gramedia, 2004, hlm. 4-5.

³³ Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu. UU Cipta Kerja klaster waktu kerja pasal 77A.

³⁴ Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upahminimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah yakni: 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-peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar.³⁵ Jika terdapat perbedaan pandangan antara buruh dengan pengusaha terkait dengan upah, maka sebagaimana dikatakan oleh Aloysius Uwiyono bahwa:

“lebih jauh perbedaan pandangan ini telah mendorong kaum buruh untuk membentuk serikat buruh dan mengorganisir kepentingan pekerja/buruh. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kekuatan tawar-menawar (*collective bargaining power*) mereka dalam menekan pengusaha agar menaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya”.³⁶

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

UU Cipta Kerja memuat ketentuan baru, yang tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah memastikan bahwa pesangon betul-betul menjadi hak dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. JKP adalah skema baru terkait dengan jaminan ketenagakerjaan yang tidak mengurangi manfaat dari berbagai jaminan sosial lainnya seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

JKP merupakan perluasan dari program Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan karena mengalami PHK. Menurut penulis, memerlukan tindak lanjut sebagai berikut:

³⁵ G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1986, hlm. 93.

³⁶ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta, Law & Finance Institutional Partnership, Suatu Program Kemitraan USAID, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dan University Of South Carolina School Of Law, 2001, hlm. 28.

- a. Membangun data individu pekerja sektor informal (pekerja mandiri) yang disertai dengan estimasi pendapatan mereka per bulan;
- b. Membangun data individu pengangguran;
- c. Membangun data terpadu UMKM dan sektor informal berkoordinasi dengan Kementerian Koperasi dan UMKM;
- d. Harmonisasi desain Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan Program Kartu Pra Kerja, manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat pesangon. Selanjutnya, diperlukan harmonisasi UU SJSN dan UU BPJS dengan UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja;
- e. Integrasi data program Kartu Pra Kerja dengan penerima manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan dan data pengangguran, apabila sudah tersedia; dan
- f. Penghitungan pembiayaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, termasuk potensi beban yang perlu ditanggung pemerintah/APBN.

6. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai jabatan yang akan diduduki. Setiap pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan TKA.³⁷

Sesuai dengan isu besar yang diangkat dalam *omnibuslaw*, yaitu ekonomi dan peningkatan investasi, TKA menjadi peran penting dalam laju ekonomi, sehingga kemudahan pekerja asing menjadi point penting dalam pengelolaan para pekerja di Indonesia, yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Kemudian pada ayat 3³⁸, pemerintah menambahkan pihak-pihak yang bebas dari persyaratan yang tercantum di ayat 1. Sebelumnya,

³⁷ Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 43.

³⁸ Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Tidak berlaku bagian anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; 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. Usulan UU Cipta Kerja ayat 3

pihak yang dikecualikan mengurus izin seperti yang tertera pada ayat 1³⁹ hanya berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Disini sangat jelas perbedaan UU yang menguntungkan pihak asing, artinya lebih memudahkan mereka untuk bekerja di negara Indonesia tanpa prasayat yang menumpuk, ditambah ijin kerja TKA langsung dari Presiden.

Dalam hal ini TKA lebih dimudahkan untuk mendapat pekerjaan di Indonesia. Pasalnya dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 43⁴⁰, dan perumusan hasil usulannya dihapus karena dianggap sebagai pasal yang sudah termuat pada pasal sebelumnya. Sederhananya dalam penghapusan pasal 43 ini merupakan kemudahan bagi TKA untuk tidak punya rencana yang dilaporkan kepada menteri terkait dalam jangka waktu tertentu.

Bercermin dari perubahan aturan tersebut, ekonom Institute for Development of Economics and Finance (Indef), Bhima Yudhistira Adhinegara, menilai tenaga kerja asing terlampau memperoleh prioritas berlebihan dari pemerintah. Bhima menyoroti pengecualian bagi pekerja asing di perusahaan rintisan yang memperoleh pengecualian dokumen.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan pemutusan hubungan kerja antar pihak pertama dengan pihak kedua, berdasar ketentuan yang berlaku pada setiap perjanjian, dalam setiap putusan kerja pihak 1 berhak atas ketentuan yang berlaku. Jika ditinjau dari jenisnya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yakni perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁴¹

Adapun pengubahan tampak pada Pasal 42 ayat 1⁴². Di undang-undang sebelumnya, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan dalam *beleid* yang baru, izin tertulis hanya diganti dengan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh

³⁹ Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

⁴¹ Lihat ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴² Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.

pemerintah pusat. Sedangkan di *beleid* yang baru, pengecualian syarat pada ayat 1 diperlebar bukan hanya bagi pegawai diplomatik dan konsuler. Melainkan juga untuk direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham serta tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Pada sisi lain, adalah hak setiap manusia untuk mendapatkan perlindungan kemanusiaan di mana pun berada. Atas dasar prinsip-prinsip kemanusiaan tersebut, setiap negara wajib memberikan perlindungan bagi orang yang terancam jiwanya, sekalipun orang tersebut bukan warga negaranya.⁴³ Hal ini merupakan sifat hukum yang secara jelas melindungi warganya dalam bentuk apapun. Kemudahan bagi TKA dalam memajukan ekonomi sebagai isu besar *omnibuslaw*, menjadi keliru ketika sebuah produk hukum tidak dapat mementingkan peran Warga Negara Indonesia (WNI).

E. Simpulan

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (*omnibuslaw*) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya.

Referensi

- Adian, Donny Gahral. (2010). *Demokrasi Substansial: Risalah Kebangkrutan Liberalisme*. Depok. Penerbit Koekoesan.
- Ali, Zainuddin. (2014). *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. (2018). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Asshiddiqie, Jimly. (2012). *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Jakarta. Sinar Grafika.

⁴³ Wagiman, *Hukum Pengungsi Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012, hlm. 24-26.

- Charada S., Ujang. (2014). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*. Subang. Fakultas Hukum UNSUB. 2014.
- . (2012). "Reorientasi Reformasi Model Hukum Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Pemerintah". *Jurnal Ilmu Hukum Syiar Hukum*, Vol. XIV No. 1. Fakultas Hukum UNISBA. Bandung.
- Dirdjosisworo, Soedjono. (1983). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Hartono, Sunaryati. (1988). *Kapita selekta perbandingan hukum*. Bandung. PT Citra Aditya Bakti.
- Ha, Dao dan Nguyen Van Ngoc, *Relationship between Economic Growth and Employment in Vietnam*, October 2014, <https://www.researchgate.net/publication/319126019>, diakses tanggal 27 Oktober 2020.
- <https://www.topbusiness.id/26116/jumlah-pekerja-informal-7049-juta-orang.html>, diakses pada Kamis 26 Oktober 2020.
- Husni, Lalu. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- H.R., Ridwan. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Jalil, Abdul. (2008). *Teologi Buruh*. Yogyakarta. LKIS.
- Kartasapoetra, G., et. all. (1986). *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta. Bina Aksara.
- Kompas.com. *IMF: Pertumbuhan Ekonomi Indonesia -0,3 Persen di 2020*. Diakses tanggal 27 Oktober 2020.
- . *Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" di UU Cipta Kerja*. Diakses tanggal 27 Oktober 2020.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan B. Arief Sidharta. (2000). *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum) Bagian I*. Bandung. Alumni.
- OECD, *The Global Environmental Goods and Services Industry*, Paris.

Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang
Ketengakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja

Parasong, M. Ali Taher. (2014). *Mencegah Runtuhnya Negara Hukum*. Jakarta.
Grafindo Books Media.

Soekanto, Soerjono. (1989). *Perbandingan hukum*. Bandung, Melati.

Spencer, Herbert. (1976). *The Principles of Sociology, Henrite State, Covent
Garden*. London. 1976.

Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Cipta Kerja.

Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta, Law & Finance
Institusional Partnership, Suatu Program Kemitraan USAID, Program
Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dan University
Of South Carolina School Of Law, 2001. Wagiman, *Hukum Pengungsi
Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012.

Wijayanti, Asri, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang
berkeadilan*, Jurnal Arena Hukum Jurnal Ilmu Hukum Universitas
Brawijaya, Desember 2012.