

**TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN
UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN
KELUARGANYA**

Oleh :
DIRA SUTISNA
NPM : 41151010180004

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memenuhi Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Hukum



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA
BANDUNG
2022**

**JURIDIC REVIEW CHANGES TO WORKERS
WAGE PROVISION IN LAW NUMBER 11 OF 2020
CONCERNING WORK CEATION ON THE WELFARE
OF WORKER AN FAMILY**

**By :
DIRA SUTISNA
NPM : 41151010180004**

SKRIPSI

To fulfill one of requirement to get law degree program



**FACULTY OF LAW
UIVERSITY LANGLANGBUANA
BANDUNG
2022**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dira Sutisna
NPM : 41151010180004
Bentuk Penulisan : Skripsi
Judul : TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN KELUARGANYA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti benar bahwa tugas akhir saya ini adalah hasil plagiat, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya, dimana penulis dalam keadaan sadar, sehat tanpa tekanan dari pihak manapun.

Yang memberi pernyataan


074E1AJX867234333
DIRA SUTISNA
41151010180004

Dekan,



Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H, M,Si.

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Dani Durahman, S.H., M.H.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah pada klaster ketenagakerjaan sejalan atau tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya dan mengetahui akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Adapun hasil penelitian ini adalah Ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan telah sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya. Akibat hukum yang ditimbulkan dari perubahan ketentuan pengupahan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah setelah disahkannya ownibus law Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja oleh pemerintah memberikan polemik yang besar terhadap masyarakat luas khususnya di sektor ketenagakerjaan yang dimana dari aliansi mahasiswa, masyarakat sipil lainnya serta serikat buruh juga ikut memberikan pendapat mengenai penolakannya terhadap undang-undang ini sempat terjadi demo besar –besaran terkait penolakan terhadap penerapan undang-undang baru ini. Dengan terbitnya undang-undang nomor 11 tahun 2020 atau ownibus law banyak sekali perubahan aturan terutama tentang upah dari aturan sebelumnya yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003, banyak pasal-pasal yang dihilangkan dan pasal penggantinya didalam undang-undang cipta kerja tidak sesuai dengan keinginan atau sejalan dengan para pekerja/buruh yang dianggap undang-undang yang mengkebiri hak-hak dari pekerja/buruh.

ABSTRACT

This study aims to determine the provisions of changes in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation regarding wage arrangements in the employment cluster in line with or not in line with the legal protection of workers and their families and to find out the legal consequences of changes to wage provisions in the Job Creation Act.

This research uses a normative research method, the approach used is a statutory approach and an analytical approach, the legal materials used are primary and secondary legal materials.

The results of this study are the provisions for changes in the Job Creation Act regarding wage arrangements in the employment cluster have been in line with the legal protection of workers and their families. The legal consequences arising from changes to the wage provisions in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

The conclusion of this research is that after the ratification of the omnibus law Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation by the government, the government gave a big polemic against the wider community, especially in the employment sector where from student alliances, other civil society and labor unions also gave their opinions regarding His rejection of this law had led to large-scale demonstrations regarding the rejection of the implementation of this new law. With the issuance of law number 11 of 2020 or the omnibus law, there are many changes to the rules, especially regarding wages from the previous regulation, namely law number 13 of 2003, many articles were omitted and the replacement articles in the work copyright law were not in accordance with the wishes or in line with workers/laborers who are considered by law to castrate the rights of workers/laborers.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Swt. atas ridhonya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah **“TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN KELUARGANYA”**

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada orang yang penulis hormati, dan sayangi yaitu Dr. Dani Durahman. S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat bermanfaat untuk penyelesaian skripsi ini. Dalam kesempatan baik ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Brigjen. Pol. (Purn). Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana;

2. Ibu Dr, Hj, Hernawati RAS, S,H., M,H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S,H, M,H., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
4. Ibu Sri Mulyani Chalil, S,H., M,H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
5. Bapak Dr, Dani Durahman, S,H., M,H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
6. Ibu Dini Ramdania, S,H., M,H., selaku Ketua Program Studi Hukum Fakultas Universitas Langlangbuana;
7. Bapak Rachmat Suharno, S,H., M,H., selaku Sekertaris Program Studi Hukum Fakultas Universitas Langlangbuana;
8. Bapak Cecep Sutrisna,S,H., M,H., selaku Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
9. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universits Langlangbuana;

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini.

DAFTAR ISI

COVER

PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
E. Kerangka Pemikiran	12
F. Metode Penelitian	12
BAB II TINJAUAN TEORI TENTANG OMNIBUSLAW, CIPTA KERJA,	
KETENAGA KERJAAN DAN HAK-HAK PEKERJA.....	15
A. Pengertian Omnibus Law	15
B. Pengertian Cipta Kerja.....	16
C. Pengertian Ketenagakerjaan	17
D. Macam-Macam Sistem Pengupahan	28
E. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.....	31

F.	Konsep Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum	34
G.	Hak-Hak Pekerja.....	36

**BAB III KASUS PERUBAHAN KETENTUAN UPAH PEKERJA PADA
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA
DAN KELUARGANYA 41**

A.	Kasus Perubahan Ketentuan Upah di Provinsi Kepulauan Riau Nomor Perkara 2/G/2021/PTUN.TPI	41
B.	Kasus Perubahan Ketentuan di Provinsi Jawa Barat Nomor Perkara 296/K/TUN/2021	43

**BAB IV KETENTUAN PERUBAHAN DALAM UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
MENGENAI PENGATURAN UPAH DALAM KLASTER
KETENAGAKERJAAN SEJALAN DENGAN PERLINDUNGAN
HUKUM PEKERJA DAN KELUARGA DAN AKIBAT HUKUM
DARI PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA 47**

A.	Ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarga	47
B.	Akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja..	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		65
A.	Kesimpulan	65
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia, yang pada dasarnya sudah diberikan dasar oleh pendahulu / pendiri bangsa Indonesia sendiri yang tertuang pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) yang dicantumkan pada Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan memiliki makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena pekerjaan tersebut sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu hak-hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dihormati dan tidak dapat diabaikan hak-haknya oleh pemberi kerja. Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat disemua sektor usaha. Kondisi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dirinya dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.¹

¹R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.270.

Keterlambatan sering terjadi dalam memproses gaji/upah karyawan akibat penumpukan pemrosesan pembayaran gaji/upah yang masih dilakukan secara tradisional/manual, karena data harus dicatat atau diproses berulang kali dalam upaya menyusun laporan gaji/upah karyawan. Akibat dari banyaknya kompetitor dalam era globalisasi ini mengharuskan perusahaan – perusahaan untuk mengatasi masalah penggajian kepada karyawannya untuk mencegah berkurangnya produktivitas perusahaan dengan menggunakan sistem informasi penggajian yang terkomputerisasi. Dan bagi perusahaan yang mempunyai karyawan yang cukup besar, maka karyawan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan.²

Indonesia ialah negara hukum, hal ini tentunya kita telah mengetahuinya karena dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 1 ayat (3) telah menyatakan demikian. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian itu identik dengan pengertian hukum perburuhan. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan saya lebih luas dari pada

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 217.

hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan pengusaha, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swasta pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sekarang ada perubahan tentang ketenagakerjaan adalah UU No 11 Tahun 2020. Disebutkan dalam undang-undang itu bahwa hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 ada sebelas klaster tentang Cipta kerja diantaranya adalah sebagai berikut:³

1. Penyederhanaan Perizinan tanah
2. Persyaratan Investasi
3. Ketenagakerjaan
4. kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintah
8. pengenaan sanksi

³Faiq Hidayat, *11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja*, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/> diakses 18 Juni 2022 Pukul 20:25 WIB

9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Salah satu diantaranya mengatur tentang klaster ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.

Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU BPJS, dan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu permasalahannya adalah tata cara penetapan upah hilangnya hak cuti dan sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materil.⁴

Indonesia, Omnibus Law diyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindih peraturan. Bahkan sebenarnya di Indonesia terdapat beberapa undang-undang yang sudah menerapkan konsep Omnibus Law tersebut, seperti Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja, UU Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), UU Kefarmasian, UU Ketentuan dan

⁴Mirza Satria Buana, *Mencari Rumusan Ideal Omnibus Law Indonesia*, <https://News.Detik.Com/D-4858165/> diakses 18 Juni 2022 Pukul 20:30 WIB

Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian dan UU tersebut sangat kental dengan nuansa ekonomi dan investasi.

Perkembangannya pengaturan upah yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan memiliki perubahan setelah ditetapkan UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja merupakan payung hukum yang dibuat oleh pemerintah dengan harapan dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia.

Satjipto Rahardjo disamping hukum merupakan suatu institutif normatif yang memberikan pengaruh dalam lingkungannya, hukum jugamenerima pengaruh serta dampak dari lingkungan tersebut, hal ini disebut proses tukar menukar atau terjadi hubungan perubahan lingkungan. Lingkungan tersebut digunakan dalam arti dalam proses-proses sosial maupun psikis, seperti perubahan dalam kesadaran serta sikap-sikapnya.⁵

Berkaitan dengan hal tersebut, dengan disahkannya UU Cipta Kerja yang tujuannya sebagai perbaikan ekosistem dan investasi justru kemudian menimbulkan berbagai pro kontra di kalangan masyarakat, akademisi, maupun politisi, karena di nilai tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja.

Pembangunan mengenai ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh dapat terpenuhi dengan baik, serta di waktu yang bersamaan

⁵Ahmad Hunaeni Zuklarnaen, "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 6, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 102-103.

juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif terhadap pengembangan dunia usaha.

Frasa “dapat” pada Pasal 88 Ayat (2) tersebut berpotensi merugikan hak buruh sehingga menjadi tidak adil terhadap buruh ketika upah yang dibayarkan justru tidak sesuai dengan upah yang seharusnya di terima. Sehingga, bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia yang selanjutnya di singkat UU HAM yang memberikan sepuluh jenis hak, salah satunya adalah hak untuk memperoleh keadilan. Frasa “dapat” dalam UU Cipta Kerja juga bertentangan dengan asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat pada Pasal 6 Ayat (1) huruf g tentang keadilan.

Berbeda halnya ketika frasa “dapat” pada UU Cipta Kerja ditiadakan sehingga memiliki makna wajib, ketika hal tersebut menjadi kewajiban tentu akan lebih memberikan perlindungan terhadap buruh karena di daerah kabupaten/kota akan selalu disesuaikan jumlah upah minimum yang harus dibayarkan. Selain itu, hal lain yang dinilai merugikan hak buruh dengan adanya UU Cipta Kerja adalah kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh pada UU Cipta Kerja memiliki perbedaan signifikan dari ketentuan pasal UU Ketenagakerjaan, yang dalam hal ini pada Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan diberikan sebanyak 11 (sebelas) kebijakan perlindungan dalam mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang terdiri atas:

1. upah minimum

2. upah kerja lembur
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya
6. bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah
7. upah struktur dan skala pengupahan yang proporsional
8. upah untuk pembayaran pesangon
9. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Sedangkan dalam ketentuan UU Cipta Kerja, hanya mengatur sebanyak 7 (tujuh) kebijakan pengupahan yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh penulis terkait beberapa judul skripsi tentang pengupahan yang ditelusuri melalui media elektronik, penulis menemukan beberapa penelitian yang mengangkat tema yang hampir serupa, yaitu:

1. Skripsi, yang ditulis oleh Annisa Ayudha Prasasti, pada tahun 2021 dengan judul “ *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan* “. ⁸ Sedangkan skripsi yang ditulis oleh penulis

membahas tentang “ *Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja dan Keluarganya*”,

2. Skripsi yang ditulis oleh Laode Muhamad Isman Hardiansyah Bariun, pada tahun 2020 dengan judul “ *Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Provinsi*”.⁹

Perbedaan mendasar dengan skripsi penulis adalah, penulis hanya membahas tentang ketentuan perubahan upah dalam UU Cipta Kerja untuk kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Sedangkan skripsi yang ditulis oleh saudara Annisa Ayudha Prasasti membahas mengenai UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

Sedangkan skripsi yang penulis angkat yang hampir menyerupai penelitian tersebut adalah penulis membahas tentang perlindungan hukum pekerja dan keluarganya dalam ketentuan perubahan UU Cipta Kerja, sedangkan saudara Laode Muhammad Isman Hardiansyah membahas mengenai tinjauan yuridis terhadap kewenangan pengawasan upah minimum provinsi.

Oleh karena begitu pentingnya perlindungan hukum pekerja dan keluarganya, dan karena banyaknya isu mengenai tidak terjaminnya hak-hak tenaga kerja dan pekerja/buruh dengan diundangkannya UU Cipta Kerja, hukum yang dibuat oleh pemerintah dengan harapan dapat memperbaiki ekosistem dan investasi dan daya saing Indonesia, sehingga Penulis menganggap perlu untuk meneliti mengenai perlindungan upah

pekerja serta akibat dari adanya perubahan ketentuan pengupahan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Maka, Penulis mengangkat Judul: **“TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN KELUARGANYA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah perubahan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya?
2. Bagaimanakah akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan atau tidak dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya.

2. Untuk menjelaskan dan menganalisis akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran pemikiran pada tataran teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bahan Kajian sebagai suatu usaha dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta konsep pemikiran yang lebih logis dan sistematis, serta penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, pemahaman dan digunakan sebagai bahan diskusi bagi peneliti, akademisi, politisi, serta mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi terkait ketentuan perubahan pengupahan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja serta akibat dari adanya perubahan ketentuan pengupahan dan bisa menjadi masukan bagi pemerintah pusat dalam memberikan kebijakan.

E. Kerangka Pemikiran

Pekerja merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan sudah sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan PP No 36 Tahun 2021 turunan dari Undang-Undang No 11 Tahun 2020.

Setiap penelitian memiliki karakteristik masing-masing yang biasanya memiliki kesamaan terhadap tema maupun objek yang diteliti. Tetapi ada perbedaan mendasar dari setiap penelitian yaitu dalam hal penentuan kajian isu oleh karena itu dalam sebuah penelitian diperlukan adanya orisinalitas guna menghindari adanya plagiasi.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini merupakan suatu penelitian dengan pendekatan yuridis normatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai sumber data utama, yang didasarkan pada kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat serta dikaitkan dalam

penerapan di dalam praktiknya. Hal tersebut bertujuan untuk mengkaji dan menguji aspek-aspek hukum ketenagakerjaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan-permasalahan dalam penerapan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tahapan Penelitian

Perolehan data yang diperlukan bagi penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Adalah bahan hukum perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Kitab Undang-Undang hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang CIKER dan PP No 36 Tahun 2021

b. Bahan hukum sekunder

Adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, laporan-laporan, karya tulis ilmiah, internet hasil penelitian para sarjana, yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan.

c. Bahan hukum tersier

Adalah bahan hukum yang memberikan informasi dan pengetahuan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus dan situs internet yang berkaitan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis yuridis normatif, yaitu metode penelitian yang bertitik tolak dari norma-norma, asas-asas serta peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif, yang kemudian dianalisis secara kualitatif yang merupakan analisis data yang berasal dari kepustakaan dibandingkan dengan fakta yang ada, untuk memperjelas data kemudian diambil kesimpulan dari analisis.

BAB II

**TINJAUAN TEORI TENTANG OMNIBUSLAW, CIPTA KERJA,
KETENAGA KERJAAN DAN HAK-HAK PEKERJA**

A. Pengertian Omnibus Law

Omnibus Law diambil dari kata *omnibus* dan *Law*. *Omnibus* itu sendiri berasal dari kata “omnis” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak. Sedangkan makna *Law* adalah “hukum”, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang. Kata *Omnibus* yang berasal dari Bahasa Latin digunakan untuk beberapa terminologi hukum⁶ Penggunaan *Omnibus* yang disambung dengan kata *Law* sebenarnya jarang digunakan, bahkan tidak terdapat dalam *Black's Law Dictionary*. Istilah yang digunakan adalah *Omnibus Bill*. Oleh karenanya dari segi hukum, kata *Omnibus* lazimnya disandingkan dengan kata *Law* atau *Bill* yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil kompilasi beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda. Dalam konteks ini para ahli hukum sering membuat istilah *Omnibus Law* sebagai undang-undang payung.

Omnibus law adalah undang-undang yang menitik beratkan penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus law* juga disebut sebagai langkah untuk menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan.

⁶Yudo, *Apa itu Omnibus?*, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>, diakses pada tanggal 13 juni 2022, pukul 13.45 wib

Dengan diterbitkannya satu undang-undang untuk memperbaiki sekian banyak undang-undang diharapkan menjadi jalan.

Keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya undang-undang tidak bisa dilakukan percepatan karena banyaknya undang-undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Cipta Kerja, tujuan Omnibus Law adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan (UMKM) serta perkoperasian.
2. Peningkatan ekosistem investasi.
3. Kemudahan berusaha.
4. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
5. Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

B. Pengertian Cipta Kerja

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁷ Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah

⁷Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, hlm.

ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu legal policy yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan *Omnibus Law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga terciptanya lapangan kerja.

C. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja, definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

1. Pengertian Pengusaha

Pengertian Pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta

Kerja terdiri atas tiga pengertian yaitu:⁹

- a. Orang perseorangan dan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum baik yang menjalankan usahanya sebagai milik pribadi maupun milik orang lain, dan dapat pula disebut sebagai pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan atau proses usahanya agar memperoleh keuntungan.

2. Pengertian Pekerja / Buruh

Pada jaman penjajahan Belanda yang dimaksud sebagai buruh adalah pekerja kasar contohnya kuli, tukang, maupun mandor yang melakukan suatu pekerjaan kasar, orang yang bekerja tersebut disebut sebagai “blue collar “, kemudian setelah Indonesia merdeka tidak ada lagi peristilahan mengenai buruh halus maupun kasar, tetapi semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum semuanya disebut buruh.¹⁰

¹⁰ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 45.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam suatu hubungan kerja dibawah perintah dari pemberi kerja, sedangkan menurut simanjuntak tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melekukan suatu kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹¹

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja kepada orang tertentu atau pengusaha demi mendapat upah sesuai dengan yang diperjanjikan.

Menurut Mulyadi, upah adalah pembayaran atas penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh buruh yang umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, ataupun jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karywan

Menurut Malayu SP Hasibuan, upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati

Menurut Sugiyorso dan F. Winarni, upah adalah imbalan yang diberikan pada buruh yang melakukan pekerjaan kasarserta banyak mengandalkan kekuatan fisik, sedangkan jumlah pembayaran upah

¹¹Maimun,2003, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT Pradnya Paramita, Jakarta, Hlm.14.

biasanya ditetapkan secara harian ataupun berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Definisi lain memberikan penjelasan bahwa upah merupakan suatu kasanggupan dari suatu perusahaan dalam menilai karyawan serta memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri, sehingga perusahaan tentu wajib mempunyai kerangka dasar dari sistem pengupahan baku dan standar yang dijadikan sebagai acuan membicarakan negosiasi gaji.

Beberapa definisi tersebut, menurut penulis upah adalah hak, uang, maupun barang yang dapat dinilai dengan uang yang wajib di bayar oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja sebelum atau setelah melakukan pekerjaan sesuai denganyang diperjanjikan. Karena upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sehingga perusahaan harus membayar pekerja/buruh sesuai dengan yang disepakati, selain itu untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak penerima upah timbul ketika terjadi hubungan kerja dan hak tersebut berakhir pada waktu putusnya hubungan kerja dan pengusaha di dalam menetapkan upah, upah tersebut tidak boleh bersifat diskriminasi terhadap buruh laki-laki mauoun buruh perempuan dalam pekerjaan yang sama.¹²

¹² Lalu Husni, *Op.cit.*, Hlm.144-145

3. Serikat Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pasal 1 Angka 17 UU No. 23 Tahun 2003 Jo. Pasal 1 angka 1 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum. Pasal 105 UU No. 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut.

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
 - b. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku
- Sementara itu, mengenai bagaimana keterkaitannya dalam bidang ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003 tidak menentukan sama sekali. Oleh karena itu maka dalam membahas organisasi pengusaha ini perlu disimak organisasi pengusaha yang ada di Indonesia

5. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika antara

pekerja dan pengusaha yang memiliki perbedaan secara social ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itu, pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

6. Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit

Lembaga kerja sama BIPARTIT adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Penjelasan Pasal 1320 KUHPerdara, 1266 dan 1267 dalam Aspek Hukum Perdata dalam setiap kegiatan yang bersifat kesepakatan, tentunya ada perjanjian yang telah dibuat. Baik itu

dalam berbisnis, maupun dalam perihal tertentu atau khusus. Pasal 1320, 1266 dan 1267 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan tentang syarat sah suatu perjanjian dan pengesampingan pasal dalam terjadinya wanprestasi. Simak penjelasan singkatnya dalam artikel yang satu ini. Penjelasan Pasal 1230 KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dapat ditemukan syarat sah nya sebuah perjanjian secara umum yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak
2. Kecakapan dalam membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Empat persyaratan yuridis sah suatu kontrak perjanjian adalah sebagai berikut:

Syarat sah yang objektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata

1. Objek/Perihal tertentu
2. Kausa yang diperbolehkan/dihalalkan/dilegalkan

Syarat sah yang subjektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata

1. Adanya kesepakatan dan kehendak
2. Wewenang berbuat

Syarat sah yang umum di luar pasal 1320 KUH Perdata

1. Kontrak harus dilakukan dengan Itikad baik

2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku
3. Kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatutan
4. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum

Syarat sah yang khusus

1. Syarat tertulis untuk kontrak tertentu
2. Syarat akta notaris untuk kontrak tertentu
3. Syarat akta pejabat selain notaris untuk kontrak tertentu
4. Syarat izin dari pejabat yang berwenang untuk kontrak tertentu

Pasal 1266 KUH Perdata dapat dikutip sebagai berikut:

Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan yang timbal balik, andaikata salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Pengadilan. Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan di dalam persetujuan.¹⁰ Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, maka Hakim dengan melihat keadaan, atas permintaan tergugat, leluasa memberikan suatu jangka waktu untuk memenuhi kewajiban, tetapi jangka waktu itu tidak boleh lebih dan satu bulan.

Pasal 1267 KUH Perdata dapat dikutip sebagai berikut: “Pihak yang terhadapnya perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih; memaksa

pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan, jika hal itu masih dapat dilakukan, atau menuntut pembatalan persetujuan, dengan penggantian biaya, kerugian dan bunga.”

Pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 adalah supaya dalam hal terjadinya wanprestasi atau tidak terpenuhinya isi perjanjian oleh salah satu pihak, maka:

1. Pembatalan suatu perjanjian tidak perlu melalui proses permohonan batal ke pengadilan melainkan dapat berdasarkan kesepakatan para pihak itu sendiri (Pasal 1266)
2. Pihak yang tidak dipenuhi perikatannya dapat memaksa pihak yang lain untuk memenuhi isi perjanjian atau menuntut pembatalan perjanjian tersebut ke pengadilan dengan membebankan penggantian biaya, kerugian dan bunga (Pasal 1267).

Pasal 106 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan, bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit ini terdiri dari unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Lembaga kerja sama *TRIPARTI* adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya

terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga kerja sama ini adalah untuk tercapainya kerjasama diantara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial ekonomis, terutama di bidang ketenagakerjaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut lembaga kerja sama ini harus:

1. Mengadakan konsultasi dengan pemerintah, organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
2. Mengolah keinginan-keinginan, saran-saran, usul-usul dan konsepsi pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha.
3. Membina kerja sama sebaik-baiknya dengan pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha dalam memberikan bantuan kepada penyelenggaraan tugas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dan ekonomi pada umumnya.
4. Membuat Keputusan bersama yang dapat dijadikan pedoman bagi ketiga pihak.

7. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

D. Macam-Macam Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan suatu unsur penting yang harus di penuhi demi terciptanya hubungan baik terhadap pekerja dan pemberi kerja di dalam suatau hubungan kerja secara umum ditemukan beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh pemberi kerja atau pengusaha di dalam menentukan jumlah upah yang akan diberikan/dibayarkan kepada pekerja/buruh.

1. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah menurut waktu yaitu sistem upah yang dasar pembayaran upahnya berdasarkan waktu kerja orang yang bekerja, satuan waktu tersebut dapat ditentukan berdasarkan waktu kerja per jam, per minggu, per hari maupun per bulan. Adapun kekurangan dari sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu seringkali seseorang pekerja kurang giat dan teliti dalam melakukan suatu pekerjaan karena besarnya upah yang diterima tersebut tidak ditentukan berdasarkan prestasi kerja pekerja.

2. Sistem Upah Borongan

Dalam sistem pemborongan pekerja pada umumnya dilakukan oleh suatu instansi pemerintah, dan juga direksi lajim ditunjuk dari isntansi yang memiliki kewenangan, selain itu biasanya instansi

pekerjaan umum atas dasar penugasan ataupun atas dasar perjanjian kerja.¹³

3. Sistem Upah Bagi Hasil

Pada prinsipnya sistem pengupahan bagi hasil merupakan sistem upah yang membagi sebagian keuntungan perusahaan kepada pekerja sebagai tambahan atas penghasilan yang di terima di luar upah secara periodik diterima oleh pekerja tersebut.¹⁴

4. Sistem Upah Skala

Sistem upah skala merupakan sistem upah yang penemuan besarnya upahnya didasarkan atas kemejukan dan kemeunduran dari hasil penjualan, keteika penjualan meningkat uapah akan bertambah ataupun sebaliknya.

5. Sistem Upah menurut Prestasi

Sistem upah berdasarkan prestasi yaitu sistem upah yang menentukan upah sesuai dengan prestasi kerja yang di peroleh oleh pekerja tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu oleh seorang pekerja.¹⁹

6. Sistem Upah Premi

Sistem upah premi yaitu kombinasi dari sistem upah prestasi yang di tambah sejumlah premi tertentu, upah indeks baiaya hidup, upah

¹³Sri Soedewi Masjchun Sofwan, 1982, Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan, Liberty, Yogyakarta, Hlm 62

¹⁴Karyo Kuncoro, "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 7, Nomor 1 2002,Hlm.46

tersebut dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk barang, contohnya sembako.

7. Upah Lembur

Upah kerja lembur merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh lewat dari batas waktu,²⁰ bagi pekerja yang masuk pada golongan jabatan tertentu tidak memiliki hak atas lembur, dengan ketentuan lain bahwa pekerja tersebut sudah mendapat upah yang tinggi.¹⁵ Untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus di perintah oleh pengusaha dan mendapat persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan di buat dengan cara tertulis atau secara elektronik.²¹ Perusahaan yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh di waktu kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur, dan juga memberikan kesempatan pada pekerja untuk beristirahat yang cukup, serta memberikan makan dan minum kepada pekerja lembur dengan jumlah paling sedikit 1.400 kilo kalori ketika waktu kerja lembur.

8. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan dengan maksud untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh wajar dan layak bagi kemanusiaan.

¹⁵Rachmat Trijono, 2020, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, Papis Sinar Sinanti, Depok Timur, Hlm.72

E. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Sebagai negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar, didalam berbagai aspek kehidupan dalam bermasyarakat maupun berbangsa dan bernegara, wajib senantiasa berdasarkan atas hukum demi terwujudnya suatu tatanan pemerintahan yang tertib dan adil.

Oleh karena itu penting adanya suatu dasar atau landasan dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan asa- asas hukum.¹⁶

Asas adalah dasar yang dijadikan tumpuan berpikir untuk berpendapat dan bertindak, menurut Van der Valden asas hukum adalah tipe putusan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai suatu perilaku yang mana asas hukum didasarkan atas suatu nilai yang menentukan situasi yang bernilai yang harus direalisasikan.¹⁷ asas-asas mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan berarti dasar yang dijadikan tumpuan dalam menyusun suatu peraturan perundang-undangan.

Menurut Sudikno Mertokusumo asas hukum menjadi pikiran dasar yang sifatnya umum ataupun merupakan latar belakang dari peraturan perundang-undangan yang kongkrit yang ditemukan dalam dan di belakang setiap sistem hukum.

¹⁶Andi Bau Inggit AR, Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Principles for Establishment of Legal Regulations in the Arrangement of Regional Regulation Design), Jurnal Restorative Justice, Vol.3, Nomor 1, Mei 2019, Hlm 1.

¹⁷Putera Astomo, 2018, Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Depok, Hlm.89.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 *jo* UU Nomor 15 Tahun 2019 asas dibagi menjadi dua yaitu:

1. Asas pembentukan peraturan perundang-undangan
2. Asas materi muatan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5 berbunyi bahwa di dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang terdiri dari:

1. Kejelasan tujuan
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi, muatan
4. Dapat dilaksanakan
5. Kedayagunaan dan hasilkegunaan
6. Kejelasan rumusan
7. Keterbukaan

Adapun penjelasan dari asas pembentukan peraturan perundang-undangan diatas yaitu asas kejelasan tujuan berarti bahwa jelasnya tujuan yang hendak dicapai melalui pembentukan undang-undang yang bersangkutan.

Asas kelembagaan yang tepat yaitu DPR bersama -sama pemerintah dan dengan keterlibatan DPD untuk rancanag undang-undang tertentu, asas materi muatan yang diatur di dalamnya yaitu bahwa ketentuan yang diatur didalamnya dalam bentuk undang-undang, asas dapat dilaksanakan yaitu bahwa ketentuan yang diatur dalam undang-undang harus dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, asas kedayagunaan dan kehasilgunaan yaitu bahwa

setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, asas kejelasan rumusan yaitu bahwa pengaturan suatu materi ketentuan tertentu dalam undang-undang yang bersangkutan memang mempunyai tujuan yang jelas, adapun mengenai asas keterbukaan berarti bahwa dalam pembentukan undang-undang itu dilakukan secara terbuka.¹⁸

Pasal 6 ayat (1) berbunyi bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

1. Pengayoman
2. Kemanusiaan
3. Kebangsaan
4. Kekeluargaan
5. Kenusantaraan
6. Bhinneka Tunggal Ika
7. Keadilan
8. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintah
9. Ketertiban dan kepastian hukum
10. Keseimbangan, keserasian, keselarasan

¹⁸Jimly Asshiddiqie, 2017, Perihal Undang-undang, PT Raja Grafindo Persada, Depok, Hlm.142.

Selain mencerminkan asas tersebut peraturan perundang-undangan tertentu juga dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Keberadaan dari asas pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dapat dilepaskan dari fungsinya yang terdiri dari:

1. Memberikan pedoman dari bimbingan penguangan isi peraturan perundang-undangan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai dengan proses serta prosedur pembentukan yang sudah ditentukan.²⁷
2. Sebagai dasar pengujian pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk sebagai dasar pengujian terhadap suatu peraturan yang berlaku.
3. Mencegah suatu peraturan perundang-undangan menjadi hanya sekedar produk politik lembaga eksekutif maupun lembaga legislatif.
4. Menjamin peraturan perundang-undangan di terima dan di pahami dengan baik oleh mayoritas khalayak yang dituju.

F. Konsep Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum

Hak Asasi Manusia merupakan istilah dalam bahasa Indonesia untuk menyebutkan hak dasar atau hak pokok yang di miliki manusia,¹⁹ sedangkan pengertian Hak Asasi Manusia berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Pasal 1 ayat 1 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia adalah:

¹⁹Nalom Kurniawan Barlyan, *Dinamika HAM dan Tanggung Jawab Negara*, PT Raja Grafindo Persada, 2019, Depok, Hlm.19

“Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat Dan keberadaan manusia sebagai mahlik Tuhan Yang Maha Esa dan Merupakan anugerah-Nya yang wajib di hormati, di jungjung tinggi Dan di lindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang Demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Hak Asasi Manusia merupakan persoalan universal yang tidak dibatasi sekat wilayah, oleh karena itu tiap-tiap negara wajib memberi perlindungan HAM, Indonesia yang merupakan negara hukum juga telah membuat berbagai macam instrumen maupun institusi hukum perlindungan dan penegakan HAM.²⁰ begitu sedemikian pentingnya perlindungan HAM.

Berkaitan dengan hak asasi manusia dalam UU HAM terdiri dari:

1. Hak untuk hidup
2. Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan
3. Hak mengembangkan diri
4. Hak memperoleh keadilan
5. Hak atas kebebasan pribadi
6. Hak atas rasa aman
7. Hak turut serta dalam pemerintahan
8. Hak wanita
9. Hak anak

²⁰Fadli Andi Natsif, “Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia”, Jurnal Al-Risalah, Vol. 19, Nomor 1 Mei 2019, Hlm. 148.

G. Hak-Hak Pekerja

1. Hak Mendapat Upah

Gaji atau upah merupakan hal yang paling mendasar dari hak karyawan. Hak memperoleh gaji atau upah juga sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan pada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.²¹

Upah wajib diberikan oleh pimpinan pabrik kepada karyawan atas jasa yang mereka keluarkan. Menurut Afzalur Rahma upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerjdiberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga kerja yang dibayar atas jasanya

²¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm 375

dalam produksi. Menurut Sadono Sukirno upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.²²

2. Hak Mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama

Selain hak untuk mendapatkan gaji atau upah, hal lain yang tidak kalah penting adalah hak untuk bisa mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan. Tentunya ini berkaitan dengan keadilan bagi semua karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Hal ini juga sudah tertuang pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

3. Hak Mendapat Pelatihan Kerja

Untuk sebagian orang, bekerja tidak hanya mendapatkan penghasilan tetap saja. Akan tetapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan. Maka dari itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti yang dikatakan pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau

²²Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam: Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995-1996), Hlm. 361.

meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”

4. Hak Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

5. Hak Memiliki Waktu Kerja Yang Sesuai

Perhitungan waktu kerja seperti yang tertulis pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2 adalah sebagai berikut: Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

6. Hak Untuk Mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang

menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan Kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

7. Hak Mendapatkan Kesejahteraan

Untuk membahas kesejahteraan karyawan, UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 99 menyebutkan:

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1), di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, di mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.

9. Hak Untuk Cuti

Selain peraturan dalam waktu kerja, peraturan tentang hak karyawan dalam mengambil cuti juga sudah tertulis pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 79 tertulis

bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh.¹² Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus. Sedangkan bagi karyawan wanita, ada peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi yang mana bila karyawan perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Apabila karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahu kan kepada pengusaha sebagaimana yang sudah dijelaskan pada Pasal 81 Ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

10. Hak Khusus Perempuan

Tidak hanya mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua saat merasakan sakit haid, ada beberapa hak lain untuk karyawan perempuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Seperti hak karyawan perempuan memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan atau untuk perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapatkan waktu istirahat selama waktu yang sama yang sudah tertuang pada Pasal 82.