

TINJAUAN YURIDIS ASAS PEMBANGUNAN TENAGA KERJA DALAM PEMBERIAN PESANGON DI INDONESIA

Emilia Metta Karunia Wijaya

Magister Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada
Jalan Socio Justicia Nomor 1 Yogyakarta
E-mail: emiliawijaya96@gmail.com

Abstract

Economic growth can realize by increasing investment. Unfortunately, investors are not interested in investing in Indonesia because of the large amount of severance pay for workers. Regulatory adjustments are needed to meet the demands of investors while still paying attention to the principles of labor development. Therefore, this research focuses on the issues of determining and analyzing juridically the principles of labor development in giving severance pay in Indonesia. This research is a normative legal research that focuses on positive legal norms in the form of legislation. The result of this research shows that the provision of severance pay for workers in Indonesia is not currently under the principles of labor development. This is because the regulated severance pay that should be provided in order to develop workers actually taking away workers prosperity.

Keywords: Labor; Legal Protection; Severance Pay.

Intisari

Pertumbuhan ekonomi dapat terwujud dengan peningkatan investasi. Sayangnya, investor kurang tertarik berinvestasi di Indonesia karena besarnya nilai pesangon tenaga kerja. Penyesuaian regulasi diperlukan untuk memenuhi tuntutan investor dengan tetap memperhatikan asas pembangunan tenaga kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini fokus pada tinjauan yuridis asas pembangunan tenaga kerja dalam pemberian pesangon di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada norma hukum positif berupa perundang-undangan. Hasil penelitian ini adalah pemberian pesangon bagi tenaga kerja di Indonesia saat ini belum sesuai dengan asas pembangunan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pesangon yang seharusnya diberikan untuk membangun pekerja justru dalam pengaturannya mengurangi kesejahteraan pekerja.

Kata kunci: Tenaga kerja; Perlindungan Hukum; Pesangon.

A. Latar Belakang Masalah

Perangkap pendapatan ekonomi kelas menengah sudah lama diderita bangsa Indonesia. Bangsa ini membutuhkan sebuah lompatan besar untuk menduduki jajaran negara peraih produk domestik bruto (PDB) tertinggi di dunia. Wujud nyata dari usaha tersebut tertuang dalam *Omnibus Law*. Konsep *Omnibus Law* merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.¹ Skema tersebut dilakukan untuk menyederhanakan, memangkas, serta menyelaraskan berbagai regulasi yang tumpang-tindih ataupun bertentangan dalam rumpun bidang yang sama. *Omnibus Law* diharapkan menjadi terobosan yang

inovatif dalam upaya debirokratisasi dan deregulasi sesuai dengan visi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Pertumbuhan ekonomi dapat terwujud dengan peningkatan investasi. Tingginya nilai investasi diharapkan mampu mengurangi pengangguran, meningkatkan produktivitas, dan kesejahteraan. Persoalannya investor kurang tertarik untuk berinvestasi di Indonesia. Lima kendala yang sering dihadapi investor dalam berinvestasi di Indonesia menurut Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) adalah:²

1. Regulasi berbelit;
2. Akuisisi lahan yang sulit;
3. Infrastruktur publik yang belum merata;
4. Pajak dan insentif nonfiskal lain yang tidak mendukung investasi;
5. Tenaga kerja terampil yang belum memadai.

¹ Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law", *Jurnal Pamator*, Vol. 13, No. 1, April 2020, hlm. 3.

² Hilma Meilani, "Hambatan Dalam meningkatkan Investasi Asing di Indonesia dan Solusinya", *Jurnal Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, Vol. 11, No.19, Oktober 2019, hlm. 20.

Tentunya, keadaan ini tidak mencerminkan keamanan dan kenyamanan bagi investor dalam berinvestasi. Berbagai peraturan yang dirasakan menghambat investasi perlu direvisi untuk mewujudkan mimpi Indonesia maju sekaligus memenuhi tuntutan investor. Strategi dan metode yang dipandang efisien adalah dengan cara melakukan reformasi regulasi. Dikatakan efisien, karena reformasi regulasi tersebut merubah beberapa ketentuan yang bersifat lintas sektor, mengingat persoalan investasi tidak berdiri sendiri dan melibatkan banyak klaster. *Omnibus Law* berusaha untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi investor di Indonesia.

Keamanan dan kenyamanan yang diusahakan tercipta bagi investor ini justru kurang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Secara yuridis dalam

hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada kondisi tertentu kedudukan antara buruh dan pengusaha tidaklah sama atau seimbang karena sering kali buruh berada pada posisi yang lemah.³ Buruh sebagai pihak yang lemah seringkali mendapatkan tindakan sewenang-wenang dari pengusaha sehingga membutuhkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum ini diberikan oleh pemerintah sebagai pemangku kebijakan demi mencapai keseimbangan antara tuntutan investor dan kesejahteraan bagi buruh. Kebijakan pemerintah ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang bertujuan untuk melindungi buruh.

Ketentuan mengenai pesangon yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan

³ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1, 2013, hlm. 3.

ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Besaran uang pesangon dinilai lebih kecil dibandingkan peraturan yang berlaku saat ini dan tidak menjunjung keadilan bagi tenaga kerja. UU Ketenagakerjaan senyatanya telah mewajibkan pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tenaga kerja korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan berisi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, tidak tercantum dalam UU Cipta Kerja. Tidak tercantumnya ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan ini berpotensi pada terampasnya kesejahteraan buruh. Dihapuskannya Pasal 162 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja

yang berisi Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) juga merampas kesejahteraan pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

Omnibus Law dibuat untuk melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, oleh karenanya diperlukan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja,

menjamin kesamaan kesempatan kerja, mewujudkan kesejahteraan pekerja, dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 2 UU Ketenagakerjaan berisi pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD NRI 1945. Hal ini selaras dengan penjelasan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan yang berisi asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sehingga pembangunan tenaga kerja harus dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Kebijakan terkait dengan ketenagakerjaan adalah kebijakan yang

sifatnya populis, menyentuh nasib banyak orang. UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja perlu dicermati substansi hukumnya sedari awal. Substansi hukum ini harus dipikirkan secara cermat demi tercapainya peraturan yang implementatif sesuai dengan tujuan pembentukannya. Asas pembangunan ketenagakerjaan, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata hendaknya selalu diimplementasikan dalam setiap regulasi yang dibuat oleh pemerintah. Jangan sampai tenaga kerja justru menjadi korban dari regulasi yang tidak mencerminkan Asas pembangunan ketenagakerjaan. Pada dasarnya pembangunan ekonomi memerlukan kerja sama dari seluruh pihak, termasuk didalamnya tenaga kerja sebagai kaum yang lemah dan patut dilindungi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan yuridis asas

pembangunan tenaga kerja dalam pemberian pesangon di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif menurut I Made Pasek Diantha adalah penelitian yang memberi pemahaman terhadap permasalahan norma yang dialami oleh ilmu hukum dogmatif dalam kegiatannya mendeskripsikan norma hukum, merumuskan norma hukum (membentuk peraturan perundang-undangan), dan menegakkan norma hukum (praktik yudisial).⁴ Metode penelitian ini akan menguraikan atau menggambarkan secara rinci, sistematis, menyeluruh dan mendalam tentang penelitian yang berfokus pada tinjauan

yuridis asas pembangunan tenaga kerja dalam pemberian pesangon di Indonesia.

Penelitian ini bersifat deskriptif karena menggambarkan gejala-gejala sosial terhadap suatu permasalahan yang diteliti. Cara memperoleh data penelitian dengan studi pustaka. Penelitian kepustakaan yang merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data, atau cara pengamatan (bentuk observasi) secara mendalam terhadap tema yang diteliti untuk menemukan jawaban sementara dari masalah yang ditemukan di awal sebelum penelitian ditindaklanjuti.⁵ Alat yang digunakan yaitu studi dokumen dengan teknik dokumentasi demi memperoleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Data yang telah diperoleh dengan cara studi dokumen, selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif menurut Salim H.S dan

⁴ I Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 84.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 93.

Septiana Nurbani merupakan analisis yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan penelitian.⁶ Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Analisis isi adalah teknik analisis yang integratif dan lebih secara konseptual untuk menemukan, mengidentifikasi, mengklasifikasi data, mengolah, dan menganalisis dokumen untuk memahami maknanya.⁷

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Pemberian Pesangon

Tenaga kerja menurut Pasal 1 Angka 1 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

masyarakat. Kedudukan buruh secara yuridis diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berisi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 kedudukan buruh sejajar dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan tidak sama (terutama *unskillabour*). Kedudukan yang tidak sama ini terlihat dari pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.⁸

Kedudukan tidak sama ini dikarenakan tenaga kerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada

⁶ Salim H.S. dan Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pasca Penelitian Disertasi dan Tesis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.

⁷ *Ibid.*

⁸ Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing, Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, hlm. 118.

dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja. Pekerja dipandang sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja dianggap sebagai faktor *ekstern* yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor *intern* sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Pekerja dianggap sebagai faktor *ekstern* sehingga pengusaha sering kali tidak menaati kewajibannya untuk membayar uang pesangon. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan (PP Tarif Pajak Penghasilan) berisi uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai,

dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/Pmk.03/2010 tentang Tata Cara Pemotongan Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus berisi uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama, dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pekerja sebagai faktor *ekstern* dalam hubungan industrial, tentunya tidak sesuai dengan tujuan hubungan

industrial Pancasila yang ingin dicapai oleh bangsa Indonesia. Hubungan Industrial Pancasila memiliki tujuan sebagai berikut:⁹

- a. Mengembangkan cita-cita proklamasi kemerdekaan republik Indonesia dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban kerja, serta ketenangan usaha.
- b. Meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

Hubungan Industrial Pancasila memiliki ciri-ciri:¹⁰

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja tidak sekedar mencari nafkah, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan, sesama manusia, masyarakat, serta bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi, melainkan sebagai manusia pribadi dengan harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha tidak memiliki kepentingan yang bertentangan, tetapi memiliki kepentingan sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi kedua belah

⁹ Irim Rismi Hastyorini, 2019, *Pelindungan Tenaga Kerja*, Cempaka Putih, Klaten, hlm. 5.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 8.

pihak atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Hubungan industrial Pancasila menitik beratkan pada pembangunan nasional bangsa Indonesia. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan manusia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga diperlukan pembangunan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan

keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Menimbang poin (d) UU Ketenagakerjaan berisi bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja ini seharusnya dilaksanakan dengan berpedoman pada hubungan industrial Pancasila. Pengusaha yang tidak membayarkan pesangon sesuai dengan ketentuan berlaku merampas hak atas kesejahteraan pekerja sebagai kaum yang lemah. Tenaga kerja perlu dilindungi dalam hubungan industrial demi terciptanya hubungan kerja yang menunjang produktivitas kerja.

Perlindungan tenaga kerja merupakan tanggung jawab negara. Tanggung jawab negara ini tercermin dalam tujuan negara yang tertuang dalam alinea ke empat Pembukaan UUD NRI 1945 yaitu:¹¹

- a. *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia
- b. *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat
- c. *Educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
- d. *Peacefulness function*, negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun keluar.

Hal ini sesuai dengan amanat pasal-pasal UUD NRI 1945:

- a. Pasal 27 ayat (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. Pasal 28D ayat (2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- c. Pasal 28 E ayat (1) setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.
- d. Pasal 28 I ayat (4) perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia

¹¹ Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 12-13.

adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

- e. Pasal 33 ayat (4) perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Amanat UUD NRI 29145 ini selaras dengan *Article 23 Universal Declaration of Human Right (UDHR)*:

- a. *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
- b. *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
- c. *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration*

ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.

- d. *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR) mengakui hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia sehingga melahirkan kewajiban negara untuk melindunginya. Kewajiban negara tersebut dijelaskan dalam *General Comment 3 ICESCR* tentang *the nature of states parties' obligation* yang meliputi kewajiban negara untuk melakukan sesuatu (*obligations of conduct*) dan negara mampu mencapai realisasi penuh secara progresif (*obligation of result*). *Obligation of conduct* terdiri atas upaya untuk mempromosikan (*to promote*), melindungi (*to protect*), memenuhi (*to*

fulfill), memfasilitasi (*to facilities*), dan menyediakan (*to provide*). Negara melalui pemerintah berkewajiban untuk menyediakan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia, memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah¹² suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum apabila ditinjau berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi dua (2) macam yaitu:¹³

- a. Perlindungan hukum internal yaitu merupakan perlindungan hukum yang diinisiasi sendiri atas

kesepakatan para pihak dalam pembentukan perjanjian, yang mana dalam klausul-klausul perjanjian kedua pihak yang bersepakat menginginkan agar kepentingan dapat terakomodir.

- b. Perlindungan hukum eksternal merupakan perlindungan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah atau penguasa melalui dasar peraturan hukum perundang-undangan bagi kepentingan pihak yang lemah, sesuai dengan hakikat peraturan perundangan yang tidak boleh berat sebelah dan bersifat memihak, secara proporsional serta wajib diberikannya suatu perlindungan hukum yang seimbang kepada pihak lainnya.

Pemerintah atau penguasa wajib memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja melalui hukum

¹² Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.10.

¹³ Moch. Isnaeni, 2016, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Revka Petra Media, Surabaya, hlm. 159.

ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan ini tidak mencakup seorang yang bekerja untuk kepentingan sendiri, dengan resiko dan tanggung jawab sendiri. Esveld mengategorikan orang yang bekerja tetapi tidak tercakup dalam hukum tenaga kerja, yakni¹⁴

- a. Orang yang bekerja atas resiko sendiri, misal dokter yang membuka praktik di luar.
- b. Orang bekerja secara sukarela demi kepentingan orang lain atau masyarakat.
- c. Orang bekerja dalam rangka melaksanakan sanksi, seperti narapidana.
- d. Orang bekerja untuk melaksanakan kewajiban negara, seperti orang yang terkena mobilisasi militer.

Hukum tenaga kerja menyediakan upaya penegakkan hukum demi terjaminnya perlindungan hukum bagi

tenaga kerja, baik secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan aspek perdata diatur dalam Pasal 136 UU Ketenagakerjaan yang berisi:

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan

¹⁴ Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 7.

hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Aspek penegakkan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemberian pesangon secara pidana telah diatur dalam Pasal 63 UU Cipta Kerja yang menggantikan Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal 63 ayat (1) UU Cipta Kerja berisi Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pasal 63 ayat (2) UU Cipta Kerja berisi tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pengaturan penegakkan hukum ketenagakerjaan baik secara perdata maupun pidana, memberikan perlindungan kesejahteraan kepada tenaga kerja karena pengusaha yang melanggar ketentuan yang berlaku dapat dikatakan melakukan tindak pidana dan bisa diberikan sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja. Bentuk nyata dari perlindungan hukum hukum ketenagakerjaan adalah adanya lembaga-lembaga kepolisian, kejaksaan, pengadilan, maupun lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang ada. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum

2. Asas Pembangunan Tenaga Kerja dalam Pemberian Pesangon

Pasal 2 UU Ketenagakerjaan berisi pembangunan tenaga kerja dilaksanakan berdasar Pancasila dan UUD NRI 1945. Hal ini selaras dengan penjelasan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan yang berisi asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan tenaga kerja mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Pasal 4 UU Ketenagakerjaan berisi pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 7 UU Ketenagakerjaan berisi pemerintah telah mengatur kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja untuk pembangunan ketenagakerjaan. Salah satu aspek pembangunan tenaga kerja berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja yakni pemberian pesangon. UU Ketenagakerjaan senyatanya telah mewajibkan pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh korban PHK. Buruh bisa mendapatkan pesangon dengan besaran maksimal sembilan (9) bulan dan bisa dikalikan hingga dua (2) kali untuk jenis PHK tertentu, sehingga buruh bisa mendapatkan enam belas (16) bulan upah. Belum lagi ditambah penghargaan masa kerja maksimal sepuluh (10) bulan upah, dan

penggantian hak minimal lima belas persen (15%) dari total pesangon dan atau penghargaan masa kerja.

UU Ketenagakerjaan hanya mengatur penghitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di PHK. UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan maksud umum dari pemberian uang pesangon bagi pekerja.¹⁵ Sejatinya, pesangon yang diberikan oleh pengusaha digunakan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk bertahan hidup serta mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kualitas pekerja di masa yang akan datang. Sayangnya, besaran pesangon yang harus diberikan pengusaha dirasa permisif bagi iklim investasi. Pesangon dinilai tidak mencerminkan kenyamanan dan

keamanan bagi investor dalam berinvestasi.

Pradany Hayyu mengemukakan¹⁶ investasi dunia terhadap Indonesia masih rendah yaitu 1,97% dari rata-rata pertahun (2012-2016) sebesar USD 1,417,8 miliar serta pencapaian target rasio investasi sebesar 32,7 persen (2012-2016) yaitu dibawah target rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) sebesar 38,9% pada tahun 2019. Pandangan Pradany Hayyu ini mengisyaratkan bahwa banyak hal yang masih perlu dibenahi oleh pemerintah dalam iklim kemudahan berusaha. Ditambah lagi melemahnya investasi di tanah air pada tahun 2019, dari total proyeksi 7%, Indonesia hanya mampu mencapai angka 4%.¹⁷ Melemahnya investasi di Indonesia menjadi bahan evaluasi pemerintah untuk menetapkan

¹⁵ Ari Hernawan, "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang sudah menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun", *Kerta Patrika*, Vol. 38, No. 1, Januari-April 2016, hlm. 10.

¹⁶ Pradany Hayyu, "Sinyal Baik dalam Kemudahan berusaha", *Media Keuangan*, Vol. 8, No. 128, Mei 2018, hlm.5.

¹⁷ Roni Sulistyanto Luhukay, "Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi", *Meta Yuridis*, Vol. 3, No. 1, Maret 2020, hlm. 47.

Omnibus Law. *Omnibus Law* diharapkan mampu mendorong pertumbuhan investasi di Indonesia sehingga akan meningkatkan perekonomian dan daya saing Indonesia di kancah global.

Omnibus Law sejatinya adalah teknik dalam penyusunan undang-undang untuk mewujudkan efisiensi dan efektivitas. Materi muatannya adalah ketentuan-ketentuan dasar yang menjadi acuan dari kementerian atau lembaga lain.¹⁸ *Omnibus Law* berbeda dengan rancangan peraturan kebanyakan dalam hal jumlah materi muatan yang dicakup, banyaknya pasal yang diatur (ukuran), dan terakhir dari sisi kompleksitas. Sebuah *Omnibus Law* mencakup hampir semua substansi materi yang berhubungan, yang mencerminkan integrasi, kodifikasi peraturan yang tujuan akhirnya adalah untuk

mengefektifkan peraturan tersebut.¹⁹ Masscotte²⁰ menjelaskan dua keuntungan atau manfaat yang didapatkan dari diadopsinya teknis *Omnibus Law* dalam pembentukan undang-undang yaitu teknis *Omnibus Law* menghemat waktu dan mempersingkat proses legislasi karena tidak perlu melakukan perubahan terhadap banyak undang-undang yang akan diubah melainkan cukup melalui satu rancangan undang-undang yang berisikan materi perubahan dari berbagai undang-undang. Satu undang-undang yang berisikan banyak materi perubahan dari berbagai undang-undang mempersingkat perdebatan anggota legislatif terhadap masing-masing undang-undang jika perubahan dilakukan dengan cara biasa.

Pesangon yang mencerminkan asas pembangunan tenaga kerja telah diatur

¹⁸ Vincent Suriadinata, "Penyusunan Undang-Undang di Bidang Investasi: Kajian Pembentukan Omnibus Law di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, Vol. 4, No. 1, Desember 2019, hlm. 131.

¹⁹ Ima Mayasari, "Kebijakan Reformasi Regulasi melalui Implementasi Omnibus Law di Indonesia", *Rechtswinding*, Vol. 9, No. 1, April 2020, hlm. 6.

²⁰ Louis Massicottes, "*Omnibus Bills in Theory and Practice*", *Canadian Parliamentary Review*, Spring, Mei 2013, hlm. 15.

dalam UU Ketenagakerjaan digantikan dengan UU Cipta kerja. UU Cipta Kerja merupakan skema undang-undang untuk membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.²¹ Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan yang berisi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat tidak tercantum dalam UU Cipta Kerja. Tidak tercantumnya ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan ini berpotensi pada terampas kesejahteraan buruh dan ketidakselarasan pengaturan dengan asas pembangunan tenaga kerja.

Pasal 162 UU Ketenagakerjaan juga dihapus dalam Pasal 51 UU Cipta Kerja, di mana pasal ini berkaitan dengan uang

penggantian hak dari pekerja/buruh yang mengundurkan diri, dengan dihapuskannya pasal ini dalam UU Cipta Kerja maka pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak dapat memperoleh uang penggantian hak sehingga pengaturan ini tidak selaras dengan asas pembangunan tenaga kerja dan merampas kesejahteraan buruh. Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berisi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal 153 ayat (4) berisi uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya

²¹ Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang

Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK", *Panorama Hukum*, Vol. 5, No. 1, Juni 2020, hlm. 1.

ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

UU Cipta Kerja memiliki problematika yang cukup kompleks karena UU Cipta Kerja menghapus dan mengubah beberapa regulasi seperti UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (UU Jaminan Sosial), dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (UU Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) menjadi satu bentuk peraturan yang selaras dengan visi

penciptaan lapangan kerja yang masif hingga beberapa tahun ke depan. Visi penciptaan lapangan kerja yang masif dalam UU Cipta Kerja ini membutuhkan dukungan dan peran dari investor, sedangkan investor memiliki kepentingan untuk memajukan perusahaan dan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga visi penciptaan lapangan kerja dalam UU Cipta Kerja ini justru berdampak pada tidak terlindunginya kesejahteraan pekerja sesuai dengan asas pembangunan tenaga kerja, khususnya dalam pemberian pesangon bagi tenaga kerja. Perlu diingat dengan diubahnya beberapa ketentuan pemberian pesangon pada UU Cipta Kerja akan mendeskreditkan posisi tenaga kerja.

Selaras dengan UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat,

dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja) pun mengatur lebih lanjut mengenai ketentuan pesangon. Pasal 41 PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja berisi bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya mengatur lebih lanjut mengenai pengunduran diri pekerja dikarenakan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan, sedangkan tenaga kerja yang mengundurkan diri karena sebab lainnya tidak diatur dalam PP ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang mengundurkan diri karena sebab-sebab lain tetap tidak berhak mendapatkan pesangon.

UU Cipta kerja agar dapat diterima harus sesuai dengan landasan filosofis yakni ruh atau jiwa sebuah undang-undang. Landasan filosofis ini adalah asas materil yang harus ada dan menjadi syarat *conditio sine quo non* dalam setiap

pembentukan undang-undang.²² Asas hukum menurut B.Arief Sidharta²³ lebih merupakan nilai, sebagai nilai maka fungsi asas hukum adalah (1) sebagai nilai kritis untuk menilai kualitas dari aturan hukum yang seharusnya merupakan penjabaran nilai tersebut; dan (2) sebagai sarana bantu untuk mengintegrasikan aturan yang bersangkutan yaitu untuk menetapkan ruang lingkup wilayah penetapan undang-undang yang bersangkutan. Asas hukum layak disebut sebagai alasan lahirnya peraturan hukum, atau merupakan *ratio legis* dari peraturan hukum. Hukum bukanlah sekedar kumpulan peraturan-peraturan dengan adanya asas hukum, karena asas-asas hukum mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

Undang-undang harus memiliki landasan filosofis yakni asas materil yang

sesuai dengan karakter bangsa Indonesia. UU Ketenagakerjaan memiliki landasan filosofis memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan UU Cipta Kerja yang memiliki landasan filosofis membuka dan mempermudah investasi. Landasan filosofis dalam UU Cipta Kerja ini akan berakibat terjadinya ketidakpastian hukum, karena tidak bisa memberikan perlindungan bagi tenaga kerja baik secara ekonomis, teknis, maupun sosial. Pasal-pasal mengenai pemberian pesangon dalam UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan asas pembangunan tenaga. Penjelasan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan yang berisi asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pasal-pasal

²² Indra Rahmatullah, "Urgensi Assesment Report dalam Omnibus Law RUU Cipta Kerja", *Adalah*, Vol. 4, No. 3, 2020, hlm. 86.

²³ Arief Sidharta, 2010, *Inkorporasi Prinsip Keadilan Sosial dalam Pembentukan Undang-Undang tentang*

Kehutanan dan Undang-Undang tentang Pertambangan Periode 1967-2019, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 94.

mengenai pesangon dalam UU Ketenagakerjaan yang direvisi di UU Cipta Kerja akan menimbulkan konflik filosofis karena perbedaan filosofi, UU Ketenagakerjaan mengedepankan perlindungan pekerja sedangkan UU Cipta Kerja mengedepankan kemudahan dalam berinvestasi.

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia wajib dilaksanakan oleh pengusaha yang mempekerjakan orang untuk bekerja, termasuk didalamnya mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tersebut dilaksanakan dengan usaha bersama, kekeluargaan, dan kegotongroyongan sebagai mana tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD NRI 1945. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak

dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.²⁴

Perlindungan tenaga kerja dapat tercipta jika UU Cipta Kerja berjalan dengan optimal sesuai dengan hubungan industrial Pancasila dan asas Pembangunan Tenaga Kerja. UU Cipta kerja ini perlu:²⁵

- a. Melibatkan publik dalam setiap tahapan penyusunannya, sebab *Omnibus Law* memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan menuntut pihak yang membuat menjangkau dan melibatkan banyak pemangku kepentingan terkait.
- b. DPR dan pemerintah harus transparan dalam memberikan

²⁴ Dewi Indasari Hulima, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan menurut UU No.13", *Lex Privatum*, Vol. 5, No. 6, Agustus 2017, hlm. 3.

²⁵ Antoni Putra, "Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi", *Legislasi Indonesia*, Vol. 17, No. 1, Agustus 2020, hlm. 5.

setiap informasi perkembangan proses perumusan undang-undang sapu jagat ini.

- c. Penyusun harus memetakan regulasi yang berkaitan secara rinci.
- d. Penyusun harus ketat melakukan harmonisasi baik secara vertikal dengan peraturan yang lebih tinggi maupun horizontal dengan peraturan yang sederajat.
- e. Penyusun harus melakukan *preview* sebelum disahkan, terutama dalam melakukan penilaian dampak yang akan timbul dari undang-undang yang akan disahkan.

UU Ketenagakerjaan yang berisi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat tidak tercantum dalam UU Cipta Kerja. Pasal 162 UU Ketenagakerjaan juga dihapus dalam Pasal 51 UU Cipta Kerja,

di mana pasal ini berkaitan dengan uang penggantian hak dari pekerja/buruh yang mengundurkan diri, dengan dihapuskannya pasal ini dalam UU Cipta Kerja maka pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak dapat memperoleh uang penggantian hak.

Perubahan Pasal 154 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan yang meniadakan penggantian biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan serta penghapusan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yang berimplikasi pada tenaga kerja yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang penggantian hak menyimpangi asas pembangunan tenaga kerja dan merampas kesejahteraan buruh. Pembangunan tenaga kerja diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja. Pengaturan pesangon dalam UU Cipta Kerja tidak

selaras dengan asas pembangunan tenaga kerja karena tidak menjunjung peningkatan kualitas serta kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan. Pengaturan pesangon dalam UU Cipta Kerja juga merampas kesejahteraan tenaga kerja karena merampas hak-hak pekerja untuk mendapatkan uang penggantian biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan serta uang penggantian hak bagi pekerja yang mengundurkan diri.

UU Cipta Kerja seharusnya bisa memfasilitasi kepentingan pengusaha dan tenaga kerja, namun substansi dari UU Cipta Kerja sejauh ini belum memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan tidak selaras dengan asas pembangunan tenaga kerja. Secara yuridis perubahan ketentuan pemberian pesangon ini merampas kesejahteraan tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. UU Cipta Kerja perlu lebih melindungi tenaga kerja agar tercipta relasi yang

harmonis antara tenaga kerja dan pengusaha. Situasi yang harmonis akan berdampak pada peningkatan produktifitas perusahaan dan berimplikasi kepada naiknya harga saham sehingga dapat menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

D. Kesimpulan

Omnibus Law merupakan konsep baru dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Proses pembentukan *Omnibus Law* yang cukup singkat mampu menyederhanakan, memangkas, serta menyelaraskan berbagai regulasi yang tumpang-tindih ataupun bertentangan dalam rumpun bidang yang sama dan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan, yakni UU Cipta Kerja. Sayangnya, pencapaian tersebut justru melahirkan permasalahan baru, khususnya dalam hal pemberian pesangon bagi tenaga kerja. Pesangon yang telah diatur dengan baik

dalam UU Ketenagakerjaan diubah dengan UU Cipta kerja yang justru mengurangi hak pesangon bagi pekerja dan tidak selaras dengan asas pembangunan ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja perlu diselaraskan dengan asas pembangunan tenaga kerja demi terciptanya relasi yang harmonis antara tenaga kerja dan pengusaha. Situasi yang harmonis akan berdampak pada perlindungan tenaga kerja dan peningkatan produktifitas perusahaan

Daftar Pustaka

Buku

- Asyhadie, Zaeni 2015, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Budiartha, Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing, Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang.
- Diantha, I Made Pasek, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Hastyorini, Irim Rismi, 2019, *Pelindungan Tenaga Kerja*, Cempaka Putih, Klaten.

- H.S, Salim dan Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pasca Penelitian Disertasi dan Tesis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Isnaeni, Moch, 2016, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*, Revka Petra Media, Surabaya.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- M. Hadjon, Philipus, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Jurnal

- Hayyu, Pradany, "Sinyal Baik dalam Kemudahan berusaha", *Media Keuangan*, Vol. 8, No. 128, Mei 2018.
- Hernawan, Ari, "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun", *Kerta Patrika*, Vol. 38, No. 1, Januari-April 2016.
- Hulima, Dewi Indasari, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan menurut UU No.13" *Lex Privatum*, Vol. 5, No. 6, Agustus 2017.

- Khoe, Fenny Natalia, "Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1, 2013.
- Kurniawan, Fajar, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK", *Panorama Hukum*, Vol. 5, No. 1, Juni 2020.
- Luhukay, Roni Sulistyanto, "Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi", *Meta Yuridis*, Vol. 3, No. 1, Maret 2020.
- Massicotte, Louis, "Omnibus Bills in Theory and Practice", *Canadian Parliamentary Review*, Spring, Mei 2013.
- Mayasari, Ima, "Kebijakan Reformasi Regulasi melalui Implementasi Omnibus Law di Indonesia", *Rechtsvinding*, Vol. 9, No. 1, April 2020.
- Meilani, Hilma, "Hambatan Dalam meningkatkan Investasi Asing di Indonesia dan Solusinya" *Jurnal Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, Vol. 11, No. 19, Oktober 2019.,
- Prabowo, Adhi Setyo, "Politik Hukum Omnibus Law", *Jurnal Pamator*, Vol. 13, No. 1, April 2020.
- Putra, Antoni, "Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi", *Legislasi Indonesia*, Vol. 17, No. 1, Agustus 2020.
- Rahmatullah, Indra "Urgensi Assesment Report dalam Omnibus Law RUU Cipta Kerja", *Adalah*, Vol. 4, No. 3, 2020.
- Suriadinata, Vincent, "Penyusunan undang-undang di bidang investasi: Kajian pembentukan omnibus law di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum*, Vol. 4, No. 1, Desember 2019.

Disertasi

Sidharta, Arief, 2010, *Inkorporasi Prinsip Keadilan Sosial dalam Pembentukan Undang-Undang tentang Kehutanan dan Undang-Undang tentang Pertambangan Periode 1967-2019*, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat

Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayarkan Sekaligus (Lembaran Negara Nomor 169 Tahun 2009).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

Konvensi

Universal Declaration of Human Rights.

International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.