

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN DAN UPAH MINIMUM
KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

¹Aris Setiawan, ²Dahlan

¹Fakultas Hukum Universitas Pamulang

²Fakultas Hukum Universitas Pamulang

E-mail: 1aris.setiawan01mei@gmail.com , 2dahlan.tea.pip@gmail.com

ABSTRAK

Rancangan Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan yang mengatur mengenai upah minimum dan ketentuan waktu bekerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami penolakan dari banyak pekerja/buruh karena terdapat beberapa perubahan ketentuan mengenai upah minimum dan perjanjian waktu kerja, yang dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan dalam implementasinya. Salah satunya terkait perubahan ketentuan tentang upah minimum yang diterima pekerja/buruh lakukan dengan perjanjian waktu kerja tertentu yang lamanya di tentukan oleh perjanjian kerja dan tidak diatur mengenai batas waktu maksimal upah diterima pekerja, didalam undang-undang. Penelitian hukum ini merupakan penelitian normatif. Dimana hasil dari analisa ini kemudian menunjukkan bahwa terdapat beberapa perubahan terkait aturan-aturan mengenai perjanjian waktu bekerja dengan upah minimum yang diterima pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak seperti sudah tersurat dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan terhadap perubahan-perubahan tersebut masih didapati permasalahan serta kekosongan hukum pada beberapa ketentuan yang mengaturnya, sehingga pemerintah patut menerbitkan peraturan pemerintah dan/atau peraturan pelaksana lainnya yang di anggap perlu menangani permasalahan tersebut.

Kata Kunci : ketenagakerjaan; perjanjian waktu bekerja; upah minimum untuk kehidupan yang layak

ABSTRACT

Draft Law Number . 11 of 2020 concerning Job Creation, there are several changes regarding the provisions on working time and minimum wages as regulated in Law No. 13 of 2003 concerning employment. Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation then experienced rejection from many workers / laborers because there were several changes to the provisions regarding working time agreements and minimum wages, which were feared to cause problems in their implementation. One of them is related to changes in the provisions regarding the minimum wage received by workers/laborers with a certain working time agreement whose length is determined by the work agreement and is not regulated regarding the maximum time limit for wages received by workers, in the law. This legal research is a normative research. Where the results of this analysis then show that there are several changes related to the rules regarding working time agreements with the minimum wage received by workers/laborers to be able to get a decent life as regulated in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and regarding these changes, problems and legal vacancies are still found in some of the provisions governing them, so that the government should issue government regulations and/or other implementing regulations deemed necessary to address these problems.

Keywords: employment; working time agreement; minimum wage for a decent living.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup penting di negara-negara maju dan berkembang dibelahan dunia. Pembangunan dan kesejahteraan dibidang ketenagakerjaan sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat suatu negara. Di indonesia, jumlah PDB (*Produk Domestik Bruto*) perTenagakerja atau tingkat pertumbuhan PDB Rill orang bekerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, mengalami trend yang positif dan termasuk yang menggambarkan peningkatan, dalam laporan angka yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik tahun 2018 yaitu 1,24 (Satu koma duapuluhempat), tahun 2019 yaitu 3,05 (Tiga koma nol lima) dan tahun 2020 yaitu 1,70 (Satu koma tujuh puluh)⁹⁰. Menurut survei *Word Competitiveness Yearbook* (WCY) 2021 yang dilakukan oleh *Institut Management Development* (IMD), peringkat indonesia sedikit mengalami peningkatan posisi daripada tahun 2019⁹¹. Masalah ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan tenaga kerja. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di indonesia, masalah ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan hubungan antar individu ataupun antar individu dengan badan hukum, bukan lagi menjadi ranah privat secara murni, namun juga melibatkan unsur negara didalamnya.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antar orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan yang lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha. Dimana akan dituangkan peraturan baru dalam Undang-Undang *Omnibus Law*.

⁹⁰ Badan Pusat Statistik from

<https://www.bps.go.id/indicator/6/1161/1/laju-pertumbuhan-pdb-per-tenaga-kerja-tingkat-pertumbuhan-pdb-rill-per-orang-bekerja-per-tahun.html> (Diakses 7 Desember 2020)

⁹¹ RIFDAH - Fakultas Ekonomi dan bisnis

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210819/9/1431362/survei-wcy-2021-daya-saing-indonesia-naik-ke-peringkat-37-ini-catatannya> (Diakses 7 Desember 2020)

Omnibus Law dikenal di Indonesia setelah Presiden Joko Widodo menyampaikan pidato kenegaraanya pada saat dilantik menjadi presiden Republik Indonesia dihadapan sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), pada tanggal 20-Oktober-2019. Pidato Presiden kala itu menjelaskan konsep *Omnibus Law*, yang merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang-undangan di Indonesia. Keseriusan Presiden Joko Widodo dalam mewujudkan konsep *Omnibus Law* ini dengan mengajak Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), membahas Undang-Undang Besar, diantaranya Undang Undang perpajakan, Cipta Lapangan Kerja dan Pemberdayaan Usaha Menengah Kecil Mikro (UMK-M). Presiden Joko Widodo menanggapi Konsep *Omnibus Law* mampu menggantikan norma-norma dalam beberapa undang-undang yang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma-norma yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman, yaitu terlalu banyak pengaturan bahkan beberapa norma yang dianggap dapat merugikan negara.

Pada tanggal 7-Februari-2020 dengan surat Presiden No. R-06/Pres/02/2020 pada Rapat Paripurna ke-8 Masa Persidangan II tahun 2019-2020 menetapkan Program Legalisasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2020 (Prolegnas Prioritas Tahun 2020). Menurut pemerintah ini adalah strategi pemerintah dalam rangka mendorong pertumbuhan dan peningkatan ekonomi melalui peningkatan investasi dalam melakukan reformasi regulasi di bidang ketenagakerjaan⁹².

Namun dari sisi pekerja/buruh banyak yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai menciderai bahkan merugikan pekerja/buruh, khususnya mengenai pemberian upah minimum kepada pekerja/buruh. Salah satu alasan para pekerja/buruh menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah adanya beberapa perubahan-perubahan dan dihapuskannya pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian upah minimum dan hak pekerja/buruh dalam hak pekerja/buruh memperoleh kehidupan layak. Sehingga dalam hal ini Penulis tertarik untuk mengkaji mengenai perubahan peraturan dan perjanjian pemberian upah minimum pasca Undang-Undang Cipta Kerja beserta permasalahan-permasalahannya. Sebelum penulisan ini dibuat, telah terdapat penulisan dan penelitian yang membahas perjanjian waktu kerja dengan oleh Dewa Gede Giri Santosa yaitu perjanjian kerja waktu tertentu pasca undang-undang cipta kerja, implementasi dan permasalahannya. Namun di penelitian dan penulisan jurnal tersebut tidak mengangkat topik yang membahas mengenai peraturan pemberian upah minimum yang

⁹² Suend. R.H. Saragih (2021), Tinjauan Yuridis Terhadap Kemudahan Izin Berusaha Yang Diberikan Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMK-M) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Tugas Akhir Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, h. 4

menguntungkan/berpihak untuk pekerja/buruh sehingga permasalahan-permasalahan baru kemudian timbul.

Berdasar latar belakang tersebut, dalam penulisan ini Penulis tertarik untuk mengangkat tema mengenai apa sajakah keberpihakan/keuntungan bagi pekerja/buruh setelah Undang-Undang Cipta Kerja? Apa sajakah permasalahan yang timbul kepermukaan dengan pengimplementasian perjanjian upah minimum pekerja/buruh dalam undang-undang cipta kerja?

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di tuliskan dan di jelaskan dimaksud maka penulis dalam penelitian ini mengemukakan permasalahan pokok yang akan di bahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Hukum penetapan upah minimum sebelum dan pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Pengaturan atau Rumus di tinjau dari aspek hukum yang mengaturnya setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Metode Penelitian.

Jenis Penelitian yang di gunakan penulis dalam penulisan tinjauan yuridis ini adalah hukum normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisa norma-norma hukum yang berlaku. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu bentuk kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisanya, disamping itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap suatu faktor hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gejala-gejala yang bersangkutan⁹³. Dalam penelitian normatif dilakukan dengan menganalisa norma-norma hukum dalam pengertian

⁹³ Soerjono Soekanto, (1981), *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h. 43

ilmu hukum sebagai ilmu tentang kaedah atau apabila hukum di pandang sebagai sebuah kaidah yang perumusannya secara otonom dikaitkan dengan masyarakat⁹⁴. penelitian hukum normatif dengan tehnik analisisnya mencakup:

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
- b. Penelitian terhadap norma-norma hukum;
- c. Penelitian terhadap sinkronasi hukm;
- d. Penelitian terhadap sejarah hukum;
- e. Penelitian perbandingan hukum.

Dalam penulisan dan penelitian tehnik pengambilan data yaitu, studi pustaka, pengamatan, alat yang digunakan untuk pengambilan data dalam penulisan dan penelitian ini adalah studi dokumen dengan melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengumpulkan data melalui bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tesier.

Data yang digunakan dalam penulisan dan penelitian ini adalah terdiri dari sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum tesier, yaitu sebagai berikut;

a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER/01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Tenaga Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Kementrian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementrian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, karya tulis

⁹⁴ Jhnonny Ibrahim, (2007), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bandung, Citra Aditya Bakti, h. 57

para ahli hukum, skripsi, jurnal, makalah dan media elektronik yang relevan dengan penelitian ini khususnya yang membahas mengenai hukum tata negara yang akan memberikan petunjuk-petunjuk kemana penelitian ini akan di arahkan.

c. Bahan Hukum Tesier

Bahan hukum tesier adalah bahan hukum atau sumber informasi yang penulis peroleh melalui media internet, journal, karya tulis.

Dalam menganalisa permasalahan yang dibahas analisis yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data-data dan bahan-bahan hukum yang relevan dengan objek penelitian, memilih kaidah-kaidah hukum maupun doktrin-doktrin yang sesuai dengan objek penelitian yang kemudian penulis mensistematikannya dan menjelaskan korelasinya dan kemudian yang terakhir dengan menarik kesimpulannya secara deduktif yaitu mengkaji dari hal-hal yang umum menuju ke hal-hal yang khusus yang akan bermuara kepada pemecahan permasalahan untuk menyimpulkan pengetahuan yang konkrit dengan kaidah yang benar dan yang tepat untuk diterapkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan tertentu⁹⁵.

PEMBAHASAN

A. Harmonisasi Fungsi, Peran dan Maksud Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)⁹⁶, Harmonis diartikan sebagai bersangkutan paut dengan (mengenai) harmoni, sela sekata sedang mengharmoniskan di artikan harmonis. Pengharomonisan di artikan adalah proses atau cara perbuatan mengharmoniskan, atau pengharmonisan sebagai perihal (keadaan), harmonis, keselarasan, keserasian. Harmonisasi pengaturan perundang-perundangan adalah proses penyelerasaan antar peraturan perundang-undangan sebagai suatu bagian integral atau subsistem dari sistem hukum guna mencapai tujuan hukum itu sendiri. Dalam pembentukan dan penyusunan peraturan perundang-undangan harus memastikan bahwa materi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berada di atasnya, yakni harmonisasi peraturan perundang-undangan sedang dalam pembentukan atau dalam penyusunan rancangannya sudah sepatutnya memiliki

⁹⁵ Soerjono Soekanto, Op Cit, hlm 5.

⁹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia

benang merah dengan perarutaran perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan kementerian dan peraturan yang memaknai dan sejalan peraturan-peraturan yang terdahulu.

Implementasi penyelenggaraan dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa negara indonesia yang tersurat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu terciptanya pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukannya tenaga kerja berperan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan seperti dimaksudkan untuk dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha⁹⁷, bahwa undang-undang ketenagakerjaan telah mendefinisikannya kedudukan para pelaku dan para pemangku kepentingan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah di atur dalam undang-undang.

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
5. Pengusaha adalah:
 - a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya;

⁹⁷ Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003, h. 1

- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a), dan (b), yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah
 - a) Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b) Usaha-usaha sosial yang dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak.
 8. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 9. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar 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.
 10. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan.
 11. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 12. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 13. 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.

14. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat
15. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan⁹⁸.

B. Pemahaman Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan visi indonesia di tahun 2045, negara indonesia berkehendak menjadi negara 5 (Lima) besar kekuatan ekonomi dunia dengan menjadi negara berpendapatan tertinggi pada tahun 2040. Oleh karena itu, dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), tahun 2020-2024, pemerintah telah menargetkan pertumbuhan ekonomi tumbuh 6 (Enam) persen dalam 5 (Lima) tahun dan pertumbuhan domestik bruto (PDB) perkapita sebesar 4 (Empat) +/- 1 (Satu) persen. Dalam jangka panjang, transformasi ekonomi yang dilakukan pada tahun 2020-2021 akan membuat indonesia keluar dari Middle Income Trap (MIT) di tahun 2036. Dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi sebesar 5,7 (Lima koma tujuh) persen dan pertumbuhan domestik bruto rill per kapita 5 (Lima) persen pada tahun 2045 indonesia di prediksi menjadi negara maju dengan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Dengan tingkat kemiskinan 0 (Nol) persen dan memiliki tenaga kerja berkualitas⁹⁹.

Namun dalam mencapai hal tersebut negara indonesia dihadapkan pada tantangan dari internal dan eksternal. Dimana pada tahun 2019 tantangan eksternal di picu dari kondisi perekonomian global yang saat itu tengah mengalami pelemahan dan ketidak pastian. Dinamika geopolitik di berbagai belahan dunia serta hadirnya teknologi-teknologi canggih dan terbarukan di era Revolusi ke Empat. Hal tersebut sehingga merubah peta perekonomian global dimana negara-negara adidaya yang di prediksi memiliki peran penting untuk kemajuan ekonomi dunia bahkan berpotensi memberikan dampak kemajuan untuk negara lain, dengan negara lain yang sedang mengalami pelemahan perekonomian menganggap negara adidaya sebagai kiblat untuk perbaikan perekonomian dengan upaya negara lain yang

⁹⁸ Naskah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PERJ-01/MEN/1999./ Tetang Upah Minimum. h. 1-2

⁹⁹ Naskah Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja, h. 1

menggantungkan atau mengharapkan dari sebuah perencanaan besar kerjasama dalam peningkatan kemajuan perekonomian untuk negara lainnya menjadi tidak pasti.

Di awal Tahun 2020 dunia digemparkan dengan merebaknya virus, yaitu Coronavirus jenis baru (SARS-CoV-2) dan penyakitnya disebut *Corona Virus Disease -19*. Diketahui asal mula virus berasal dari Wuhan, Tiongkok. Ditemukan pada akhir bulan Desember tahun 2019, dan telah menjangkiti ratusan negara dibelahan dunia, termasuk negara Republik Indonesia. *Corona Virus Disease -19*, telah dinyatakan oleh *World Health Organization* (WHO), sebagai pandemic, dan Pemerintah Indonesia berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease -19 (COVID-19), sebagai upaya penanggulangan, mulai dari upaya sosialisasi, penerapan social distancing, sampai penetapan undang-undang sebagai dasar hukum penindakan, terlebih wabah ini memiliki pengaruh dan berdampak buruk pada sektor ekonomi, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menyelamatkan sektor perekonomian rakyat agar tetap terjaga kestabilan perekonomian negara¹⁰⁰.

Masuknya wabah virus Corona Virus Disease -19 (COVID-19) diawal tahun 2020 dinegara Indonesia merupakan petaka besar dan dampaknya sangat membebani kehidupan masyarakat, dan menghantam aspek-aspek lainnya, di antara aspek yang menerima hantaman cukup berat adalah aspek bidang pendidikan, aspek bidang pariwisata dan dampak berlebihan yang dirasakan adalah aspek bidang ketenagakerjaan¹⁰¹ yaitu di mana, pada waktu bersamaan dengan merebaknya wabah virus, Presiden Joko Widodo menggulirkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang telah diajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), dengan waktu penyelesaian yaitu 100 (Seratus) hari. Seiring pembahasannya, Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menuai kritik, protes dari berbagai elemen, kelompok hak asasi manusia, serikat pekerja dan dari berbagai kalangan atau organisasi lingkungan hidup, karena Undang-Undang Cipta Kerja dianggap tidak memihak pekerja/buruh, bahkan dapat di katakan menjerumus terciptanya sistem kekuasaan Oligarki yang secara perlahan dapat memangkas hak-hak rakyat sipil¹⁰². Pada tanggal 7-Februari-2020 dengan surat Presiden No. R-06/Pres/02/2020 pada Rapat Paripurna ke-8 Masa Persidangan II tahun 2019-2020 menetapkan Program Legalisasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2020

¹⁰⁰ A. Syauqi/JKUBS. Vol. 1. No. 1. (2020). 1-19 Jalan Panjang Covid-19, Sebuah Refleksi Di Kala Wabah Merajalela Berdampak Pada Perekonomian, Magister Ekonomi Syariah Pasca Sarjana IAIN Pontianak, ISSN 2745-6315 (Online). h. 2

¹⁰¹ A. Syauqi/JKUBS. Vol. 1. No. 1. (2020). h. 3

¹⁰² <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/05/01/11462231/may-day-2021-buruh-gelar-aksi-simbolis-kubur-omnibus-law?page=all> (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

(Prolegnas Prioritas Tahun 2020). Menurut pemerintah ini adalah strategi pemerintah dalam rangka mendorong pertumbuhan dan peningkatan ekonomi melalui peningkatan investasi dalam melakukan reformasi regulasi di bidang ketenagakerjaan¹⁰³. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Bagian Kedua Pengupahan.

Ayat (1). Menyatakan. Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Ayat (3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2). Yaitu,

- a. *Upah Minimum;*
- b. *Upah kerja lembur;*
- c. *Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
- d. *Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;*
- e. *Upah karena melakukan istirahat hak kerjanya;*
- f. *Bentuk dan cara pembayaran upah;*
- g. *Denda dan potongan upah;*
- h. *Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;*
- i. *Struktur dan skala pengupahaan yang proporsional;*
- j. *Upah untuk pembayaran pesangon;*
- k. *Upah untuk perhitungan pajak penghasilan*

Ayat (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dan,

Pasal 89 Ayat (2). Upah Minimum sebagaimana dimkasud dalam Ayat (1), di arahkan kepada pencapaian kebutuhan kehidupan layak¹⁰⁴.

Dibalik kecaman, aksi protes bahkan pekerja/buruh akan menggelar aksi unjuk rasa yang akan dilakukan serikat pekerja/buruh dalam upayanya melakukan tuntutan penolakan atas pengesahan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, namun Dewan Perwakilan Rakyat,

¹⁰³ Suend. R.H. Saragih, Tinjauan Yuridis Terhadap Kemudahan Izin Berusaha Yang Diberikan Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMK-M) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Op Cit. h. 4

¹⁰⁴ Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan. h. 35-36

lembaga yang diamanahkan menyusun dan merancang undang-undang cipta kerja tepatnya yaitu pada hari, senin, tanggal 5-Oktober-2020 melakukan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. Kontroversi kerap dialamatkan atas pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini akibat dari terbelenggunya aspirasi dari rakyat, khususnya para pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan aturan hukum yang di usulkan oleh lembaga eksekutif dalam hal ini adalah Presiden Republik Indonesia¹⁰⁵. Tanggung jawab pemerintah pusat dan kementerian tenaga kerja sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja dapat dikatakan belum terwujud atas d legalisasi dan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, karena mengabaikan hak-hak dari tenaga kerja. Undang-Undang Cipta Kerja ini cukup rentan apabila dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan¹⁰⁶. Beberapa hal penting lain adalah, bagaimana menurunkan aturan dasar Undang-Undang Cipta Kerja ke dalam turunannya yaitu Peraturan Menteri, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden yang mendukung Undang-Undang Cipta Kerja agar pengimplementasiannya berpihak kepada pekerja/buruh, bermanfaat, dan menguntungkan pekerja/buruh, agar memperhatikan pencapaian kebutuhan hidup layak.

Nampak jelas hal ini tidak sejalan dengan apa yang tertuang dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor; PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yaitu pasal 6 Ayat (1). Menyatakan, UMR Tk. I dan UMR Tk. II di tetapkan dengan mempertimbangkan:

- a. *Kebutuhan;*
- b. *Indeks Harga Konsumen (IHK);*
- c. *Kemampuan, Perkembangan Kelangsungan Upah Pada Umumnya Yang Berlaku di Daerah Tertentu dan Antar Daerah;*
- d. *Kondisi Pasar Kerja;*
- e. *Tingkat Perkembangan Perekonomian dan Pendapatan Perkapita.*

Ayat (2), UMSR Tk. I dan UMSR Tk. II ditetapkan berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud Ayat (1) dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral¹⁰⁷.

Di jelaskan lebih lanjut tentang pengaturan upah minimum pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, bahwasannya untuk melaksanakan ketentuan

¹⁰⁵ <https://www.liputan6.com/news/read/4398446/resmi-jadi-uu-berikut-perjalan-omnibus-la-w-cipta-kerja-yang-penuh-pro-kontra>. (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

¹⁰⁶ <https://jeo.kompas.com/uu-cipta-kerja-tak-memihak-pekerja>. (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

¹⁰⁷ Naskah Akademik Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. h. 5

Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan perlu menetapkan Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan. Dasar Hukum Peraturan Pemerintah ini adalah Pasal 5 Ayat (2) UUD 1945 dan UU nomor 13 Tahun 2003. Dalam Peraturan Pemerintahan ini di atur dan menetapkan batasan istilah yang digunakan pengaturannya. Pengertian Upah dimaksud adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan. Mengatur juga kebijakan pengupahan, penghasilan yang layak, perlindungan upah, upah minimum, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha¹⁰⁸. Sebagaimana turunan peraturan lainnya yang penting adalah Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan. Tersurat dalam Pasal 2 Kementrian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Di mana dalam pasal 3 Kementrian Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 2, kementrian ketenagakerjaan menjalankan fungsi:

- a. Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial, dan penjaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan tenagakerja;
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan adminitrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementrian ketenagakerjaan;
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara menjadi tanggung jawab kementrian Ketenagakerjaan;
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementrian Ketenagakerjaan;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan siupervisi atas pelaksanaan urusan akementrian ketenagakerjaan di daerah;
- f. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

¹⁰⁸ <https://jdih.bpk.go.id/?p=51288>. Naskah Akdemik Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Di akses tanggal 13-Desember-2021)

- g. Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan¹⁰⁹.

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur Bab tentang Ketenagakerjaan dalam Bab IV UU Cipta Kerja dan juga judul bagian kedua. Bab IV UU Cipta Kerja memuat lima bagian dalam pasal 80-84 UU Cipta Kerja, kelima bagian itu adalah;

- 1) Bagian Kesatu: Ketentuan umum-memuat ketenagakerjaan.
- 2) Bagian Kedua: Ketenagakerjaan-memuat atas perubahan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Bagian Ketiga: Jenis Program Jaminan Sosial-memuat perubahan atas UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial.
- 4) Bagian Keempat: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial-memuat perubahan atas UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 5) Bagian Kelima: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia-Memuat perubahan atas UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja isi dari Bagian Kedua Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja—memuat 68 nomor atau angka. Masing-masing nomor di pasal itu mengubah, menghapus, dan atau menambah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa persoalan terkait ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terutama yang menghapus, mengubah, atau menambah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sejumlah isu ini sebelumnya telah pula disoroti oleh serikat buruh, pekerja, akademisi, praktisi, dan pemerhati. Masing-masing persoalan dijabarkan dalam sub judul di bagian tulisan ini. Perubahan tentang ketentuan pengupahan di atur dalam pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengubah Ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja memangkas isi Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan semula 11 (Sebelas) poin menjadi 7 (Tujuh) poin. Naskah Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan pun berubah. Ketentuan tentang penetapan upah yang semula di atur dalam Pasal 8 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan di hapus. Ketentuan Pasal 88 Ketenagakerjaan yang diubah, sebagaimana termuat dalam pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja sehingga berbunyi sebagai berikut;

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

¹⁰⁹ <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/41741/perpres-no-18-tahun-2015>. Naskah Akademik Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan. h. 5 9 Di akses tanggal 13-Desember-2021)

- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu mewujudkan hak atas pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Kebijakan pengupahaan sebagaimana di maksud pada ayat (2) meliputi;
 - a. Upah minimum;
 - b. Stuktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pegupahan di atur dengan pemerintah.

Selain merombak Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta kerja juga menghapus Pasal 89 dan Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan tentang Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten Kota adapun Pasal 90 Mengatur soal sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar pekerja/buruh diatas minimum. Sebagai ganti Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta kerja menyiiisipkan 5 (Lima) Pasal baru, yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E. Penambahan Pasal ini merupakan isi pasal 88 angka 24 Undag-Undang Ketenagakerjaan. Dari penambahan Pasal tersebut, hal yang paling krusial adalah terdapat pada Pasal 88B Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa upah pekerja diatur berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil. Adapun Pasal 88C, menggantikan klausul Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dihapus yaitu terkait upah minimum provinsi dan kabupaten kota, klausul baru dalam Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja menyebut syarat penetapan upah minimum regional ini mencakup pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Klausul baru pada pasal 88D undang-Undang Cipta Kerja menyatakan upah minimum di arahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak, pasal 88D menjadikan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi sebagai bagian daripada formulasi penentuan upah minimum. Dalam semua perubahan, penghapusan dan penambahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mencantumkan klausul aturan lebuh lanjut akan diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP), ini termasuk tata cara dan syarat

penetapan pengupahan dan upah minimum. Pasal 88E menyatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum, namun tidak ada klausul apapun yang mengatur ataupun menyediakan pilihan cara bagi pengusaha yang membayar pekerja/buruh kurang daripada upah minimum.

Hal lain yang di rasakan merugikan pekerja/buruh dampak dari pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja selain adanya pemangkasan hak pekerja/buruh yang cukup signifikan, selain itu adalah Pasal 81 Angka 50 Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang perusahaan memberikan 3 (Tiga) kali peringatan kepada pekerja/buruh apabila tidak masuk kerja, hal lainnya yang tidak mengakomodasi keberpihakan undang-undnag cipta kerja terhadap para pekerja/buruh yaitu pekerja tidak berhak atas upahnya apabila pekerja/buruh bersangkutan tidak masuk bekerja, dengan demikian, jika pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena keterbatasan dan satu hal lainnya untuk waktu cukup panjang maka hak pekerja/buruh tidak dapat menerima upah bahkan pekerja/buruh berpotensi di PHK¹¹⁰.

PENUTUP

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan, penambahan dan penghapusan terkait dengan ketentuan-ketentuan pembayaran dan pentapan upah minimum yang di pengaturan dan ketentuannya sudah di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi pasca Undang-Undang Cipta Kerja di undangkan masih terdapat permasalahan yang patut menjadi perhatian besar, diantaranya; peraturan yang menyatakan bahwa upah pekerja diatur berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil, syarat penetapan upah minimum regional ini mencakup pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi, variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi sebagai bagian daripada formulasi penentuan upah minimum, Peraturan Pemerintah (PP), adalah sesuatu penentu dan termasuk tata cara dan syarat penetapan pengupahan dan upah minimum, tidak ada klausul apapun yang mengatur ataupun menyediakan pilihan cara bagi pengusaha yang membayar pekerja/buruh kurang dari pada upah minimum. Saran penulis bahwasannya, Undang-Undang Cipta Kerja tidak sejalan dengan aturan pendahulunya yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan pancasila, karena keyakinan besar pekerja/buruh dan masyarakat bahwa lembaga Dewan

¹¹⁰ Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 11 Tahun 2020. Tentang Cipta Kerja h. 436-439

Perwakilan Rakyat (DPR) dan Pemerintah Republik Indonesia berpihak kepada golongan pemilik modal dan kepentingan elite bukan kepentingan rakyat Indonesia.

Daftar Pustaka.

Buku

- Suend. R.H. Saragih (2021), *Tinjauan Yuridis Terhadap Kemudahan Izin Berusaha Yang Diberikan Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMK-M) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Tugas Akhir Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, h. 4.
- Soerjono Soekanto, (1981), *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h. 43.
- Jhonnny Ibrahim, (2007), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bandung, Citra Aditya Bakti, h. 57.
- Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003, h. 1.
- Naskah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PERJ-01/MEN/1999./ *Tentang Upah Minimum*. h. 1-2.
- Naskah Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020, *Tentang Cipta Kerja*, h. 1.
- A. Syauqi/JKUBS. Vol. 1. No. 1. (2020). 1-19 *Jalan Panjang Covid-19, Sebuah Refleksi Di Kala Wabah Merajalela Berdampak Pada Perekonomian*, Magister Ekonomi Syariah Pasca Sarjana IAIN Pontianak, ISSN 2745-6315 (Online). h. 2.
- A. Syauqi/JKUBS. Vol. 1. No. 1. (2020). h. 3.
- Suend. R.H. Saragih, *Tinjauan Yuridis Terhadap Kemudahan Izin Berusaha Yang Diberikan Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMK-M) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Op Cit. h. 4.
- Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*. h. 35-36.
- Naskah Akademik Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Nomor. PER-01/MEN/1999 *Tentang Upah Minimum*. h. 5.
- Naskah Akademik Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 11 Tahun 2020. *Tentang Cipta Kerja* h. 436-439. (Di akses tanggal 14-Desember-2021).

Internet

- Badan Pusat Statistik from <https://www.bps.go.id/indicator/6/1161/1/laju-pertumbuhan-pdb-per-tenaga-kerja-tingkat-pertumbuhan-pdb-riil-per-orang-bekerja-per-tahun.html> (Diakses 7 Desember 2020).

RIFDAH - Fakultas Ekonomi dan bisnis

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210819/9/1431362/survei-wcy-2021-daya-saing-indonesia-naik-ke-peringkat-37-ini-catatannya> (Diakses 7 Desember 2020).

<https://megapolitan.kompas.com/read/2021/05/01/11462231/may-day-2021-buruh-gelar-aksi-simbolis-kubur-omnibus-law?page=all> (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

<https://www.liputan6.com/news/read/4398446/resmi-jadi-uu-berikut-perjalanan-omnibus-law-cipta-kerja-yang-penuh-pro-kontra> . (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

<https://jeo.kompas.com/uu-cipta-kerja-tak-memihak-pekerja>. (Diakses tanggal 13-Desember-2021).

<https://jdih.bpk.go.id/?p=51288>. Naskah Akdemik Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Di akses tanggal 13-Desember-2021).

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/41741/perpres-no-18-tahun-2015>. Naskah Akademik Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan. h. 5 (Di akses tanggal 13-Desember-2021).