

# **Bentuk-Bentuk Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

**Agustianto<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam  
Corresponding author. Email: [wang\\_licin@yahoo.com](mailto:wang_licin@yahoo.com)

Naskah diterima: 23-11-2020 revisi: 17-11-2021; disetujui: 30-11-2021

DOI: <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.167>

## **Abstrak**

Perkembangan perekonomian Indonesia yang terdampak penyebaran *Corona Virus Diseases 2019 (Covid-19)* sejak awal tahun 2020 merupakan salah satu alasan mendesak bagi pemerintah dalam membentuk satu aturan yang dapat mendorong perkembangan iklim investasi. Hal tersebut kemudian direalisasikan dalam aturan yang baru disahkan yaitu Undang-Undang Tentang Cipta Kerja. Yang kemudian memberikan perubahan hukum terkait dengan hukum ketenagakerjaan yang telah ada. Permasalahan yang akan dibahas yakni terkait bentuk-bentuk perubahan hukum ketenagakerjaan dan substansi perubahan yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji bentuk-bentuk perubahan dan substansi perubahan hukum ketenagakerjaan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dengan menggunakan jenis penelitian normatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan perbandingan hukum ketenagakerjaan terdahulu (sebelum revisi) dengan pasca revisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat cukup banyak bentuk perubahan terkait hukum ketenagakerjaan, dan garis besar perubahan tersebut diuraikan dalam bentuk tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat sekurang-kurangnya 72 poin perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

**Kata Kunci:** perubahan, hukum ketenagakerjaan, cipta kerja.

## ***The Changes in Labor Law in the Act number 11 of 2020 concerning Job Creation***

### ***Abstract***

*The development of the Indonesian economy which has been affected by the spread of Corona Virus Diseases 2019 (Covid-19) since the beginning of 2020 is one of the urgent reasons for the government to form a regulation that can encourage the development of the investment climate. This was later realized in the newly passed regulation, namely the Law on Job Creation. Which then provides legal changes related to existing labor laws. The issues that will be discussed are related to the forms of changes to the employment law and the substance of the changes contained in the Job Creation Act. The purpose of this study is to examine the forms of changes and the substance of changes in labor law after the revision of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Law Number 11 of 2020 concerning*

*Job Creation. By using this type of normative research, it is hoped that this research can provide a comparison of the previous (before revision) and post-revision labor law. The results of the study show that there are quite a number of changes related to labor law, and the outline of the changes is described in tabular form. It can be concluded that over all there are at least 72 points of amendment to Law Number 13 of 2003 in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.*

**Keywords:** *changes, labor law, job creation.*

## **I. Pendahuluan**

Pada hakikatnya persepsi tentang hukum ditentukan oleh cara pandang seseorang dan komunitas tempat orang tersebut berada memandang hukum. Elemen-element perubahan pada tempat komunitas tersebut berada akan berpengaruh pada pandangan seseorang tentang hukum (Arif, 2013:114). Perubahan hukum mulai timbul ketika terjadi kesenjangan diantara keadaan, hubungan dan peristiwa dalam masyarakat dengan pengaturan hukum yang ada. Kesenjangan yang telah mencapai tingkatan tertentu akan mendesak untuk terjadp perubahan hukum (Halim, 2015:112).

Setiap warga negara seyogyanya dapat hidup makmur diatas tanah sendiri sehingga pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan merupakan jaminan dari pemerintah sebagaimana amanat Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (Sulistyo & Surahmad, 2021:58). Sesuai dengan amanat tersebut setiap warga negara dengan tegas berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak secara kemanusiaan.

Perkembangan perekonomian Indonesia yang terdampak penyebaran *Corona Virus Diseases 2019* (Covid-19) sejak awal tahun 2020 menjadi salah satu alasan mendesak untuk membentuk satu aturan yang dapat mendorong perkembangan iklim investasi. Salah satu dorongan tersebut dapat berasal dari perubahan hukum terkait dengan ketenagakerjaan yang telah ada. Hal tersebut direspon oleh pemerintah yang menggesa pembahasan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.

Sebagai hasil dari pembahasan tersebut, pada tanggal 03 November 2020, pemerintah secara resmi telah mengundang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang

Cipta Kerja) yang secara garis besar merevisi sekurang-kurangnya mencakup 11 bidang yang mengatur kebijakan strategis, termasuk diantaranya terkait dengan ketenagakerjaan.

Adapun yang menjadi salah satu perhatian dalam pembahasan ketentuan tersebut adalah tertuju pada hak pekerja yang harus diberikan perlindungan secara hukum. Dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terdapat keharusan pemberian perlindungan kepada pekerja. Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dilakukan secara sadar baik oleh pemerintah maupun lembaga swasta yang bertujuan untuk mengusahakan pemenuhan hak asasi bagi pekerja (Khairi & Sulaiman, 2019:115).

Namun dengan adanya perubahan-perubahan dalam hukum ketenagakerjaan menimbulkan potensi terjadinya perbedaan pola pandang terkait perlindungan hukum terhadap pekerja. Salah satunya terkait dengan adanya perubahan atas ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebelumnya di pasal 59 ayat 4 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun hal ini biasanya disebabkan oleh belum atau tidak selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan tenaga kerja (Tampongangoy, 2013:151–152). Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada aturan turunannya di Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 8 mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilaksanakan paling lama 5 (lima Tahun). Selain itu perbedaan aturan juga terdapat dari adanya kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Undang-undang cipta Kerja, serta adanya perbedaan cara menggunakan Tenaga Kerja Asing yang berbeda dari aturan sebelumnya. Perbedaan pandangan ini tentu menjadi satu persoalan tersendiri yang harus diuraikan agar tidak terjadi kesenjangan.

Pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja yang dalam pembahasannya diketahui secara umum menimbulkan berbagai isu dan polemik

yang tidak jelas sumber kebenarannya, penulis memandang perlu dilakukan kajian yang lebih komprehensif terkait perubahan pengaturan hukum ketenagakerjaan dengan secara khusus membahas poin-poin perubahan hukum ketenagakerjaan. Hasil kajian yang diharapkan dapat mengurangi kesenjangan persepsi antara pemerintah dan kalangan pekerja dengan memberikan pemahaman terkait dengan substansi-substansi perubahan hukum yang terjadi pada hukum ketenagakerjaan pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja oleh pemerintah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang sesuai adalah :

- a. Apa sajakah perubahan hukum dalam bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
- b. Bagaimana substansi perubahan hukum yang terjadi pasca Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Guna menjawab rumusan masalah tersebut maka penelitian ini menggunakan suatu metode penelitian agar artikel ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah yaitu metode penelitian hukum normatif yang berangkat dari adanya Problem Norma, yaitu adanya kekaburan norma, norma konflik, maupun norma kosong. Metode pendekatan yang digunakan yaitu *statute approach*, *conceptual approach*, serta *analytical approach*. Adapun teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik studi dokumen, serta analisis kajian menggunakan analisis kualitatif.

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal tersebut dapat disimpulkan karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Sehingga melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah (Soekanto & Mamudji, 2003:1). Fungsi penelitian adalah mendapatkan kebenaran. Kebenaran dalam hal ini bukan kebenaran secara religious dan

metafisis, melainkan dari segi epistemologis, artinya kebenaran harus dilihat dari epistemologi (Marzuki, 2014:20). Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah penelitian hukum secara normatif. Penelitian hukum secara normatif atau penelitian hukum secara kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan-bahan pustaka lainnya yang lazimnya dinamakan data sekunder, untuk diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu (Soekanto & Mamudji, 2003:14–24).

Ilmu hukum memiliki karakter khas yang direfleksikan dalam sifat normatifnya (Ibrahim, 2003:12). Fokus perhatian ilmu hukum normatif sebagai ilmu praktis adalah mengubah keadaan serta menawarkan penyelesaian terhadap permasalahan kemasyarakatan yang konkret maupun potensial (Ibrahim, 2003, hal. 293). Menurut Sudikno Mertokusumo, dalam pembentukan hukum adalah merupakan proses konkretisasi dan individualisasi peraturan hukum yang bersifat umum dihubungkan dengan peristiwa konkret (Mertokusumo, 1991:136). Usia suatu peraturan perundang-undangan seringkali menyebabkan kekosongan dalam pengaturan substansi hukum. Dalam aspek penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan tersebut tentu tetap harus memperhatikan kaedah-kaedah hukum yang telah ada (Mertokusumo, 1991:158–159).

Pembahasan hukum bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif melalui pendekatan-pendekatan penelitian yang ada. Adapun dalam penulisan artikel ini, digunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) untuk memberikan gambaran pengaturan hukum ketenagakerjaan yang terdahulu (lampau) dan kemudian memberikan satu penjelasan terkait dengan perubahan hukum yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pembahasan dengan pendekatan demikian diperlukan agar dapat ditemukan fakta-fakta terkait dengan perubahan hukum yang terjadi setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. Fakta-fakta dimaksud akan diuraikan dalam suatu tabel untuk mempermudah pembelajaran dan distribusi ilmu terkait dengan obyek penulisan artikel ini.

## **II. Pembahasan**

### **A. Perubahan Hukum Dalam Bidang Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Revisi terkait dengan bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sekurang-kurangnya dibahas dalam 4 pasal, yakni dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pasal 80 yang membahas ketentuan umum terkait dengan ketentuan hukum yang diubah, yakni :
  - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
  - c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
  - d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. Pasal 81 yang membahas terkait dengan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Pasal 82 yang membahas terkait dengan revisi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
4. Pasal 83 yang membahas terkait dengan revisi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
5. Pasal 84 yang membahas terkait dengan revisi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;

Secara garis besar, perubahan-perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dirangkum dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Garis Besar Perubahan-Perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Pasal yang mengalami perubahan	Substansi (Hal) yang mengalami Revisi
1.	13	-Lembaga Pelatihan dahulu hanya dapat diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah dan/atau Swasta; -Pasca Revisi, Lembaga Pelatihan Pendidikan diperluas (ditambah) menjadi Lembaga Pendidikan Perusahaan yang harus mendaftarkan kegiatan pelatihannya ke instansi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat;
2.	14	Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dahulu dapat berbentuk perorangan dihapus dan perizinan teknis Pelatihan Kerja Swasta yang terdapat penyertaan modal asing harus diurus ke Pemerintah Pusat;
3.	37	Pelaksana penempatan penempatan kerja yang dahulu harus berbadan hukum, pasca revisi tidak lagi harus berbadan hukum, namun harus mengurus perizinan berusaha ke pemerintah pusat;
4.	42	-Pemberi Kerja (Pengusaha) yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki Rencana Kerja yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, kecuali Direksi/Komisaris/Pemegang Saham Perseroan, pegawai diplomatic, konsuler dan TKA yang dibutuhkan dalam bidang tertentu; -Ditegaskan bahwa TKA tidak boleh menduduki jabatan personalia;
5.	43	Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi TKA yang sebelumnya ada, pasca revisi sudah dihapus keberlakuannya;
6.	44	Ketentuan mengenai kewajiban pembuatan rencana penggunaan TKA yang sebelumnya ada, pasca revisi sudah dihapus keberlakuannya;
7.	45	Pemberi Kerja (Pengusaha) harus memulangkan TKA yang telah habis masa kerja di Indonesia;
8.	46	Ketentuan pasal ini secara formil dihapus, namun substansi pengaturan yakni TKA dilarang menduduki jabatan personalia telah pula diatur dalam Pasal 42 Revisi Undang-Undang terbaru;
9.	47	Ketentuan mengenai jabatan tertentu untuk TKA di Lembaga Pendidikan dihapus;
10.	48	Ketentuan pasal ini secara formil dihapus, namun substansi pengaturan mengenai kewajiban memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kontrak telah pula diatur dalam Pasal 45 ayat 1 huruf c Revisi Undang-Undang terbaru;
11.	49	Ketentuan mengenai pengaturan penggunaan TKA serta pelatihan dan Pendidikan yang sebelumnya diamanatkan diatur melalui Peraturan Presiden, pasca revisi diamanatkan diaiatur melalui Peraturan Pemerintah;
12.	56	Ketentuan yang ditambahkan pasal ini adalah amanat pengaturan mengenai jangka waktu dan selesainya PKWT

		ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja yang lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah;
13.	57	Revisi pasal ini mencabut ketentuan yang menyatakan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) dikualifikasi menjadi PKWTT (Karyawan Permanen). Oleh karena itu, secara a contrario, revisi atas pasal ini memberikan ruang untuk dibuat PKWT secara tidak tertulis (lisan);
14.	58	Revisi pasal ini memberikan penegasan penghitungan masa kerja sudah dihitung sejak awal bekerja pada pekerja yang mendapatkan PKWT dengan syarat masa percobaan.
15.	59	-Revisi pasal ini mencabut ketentuan terkait dengan jangka waktu PKWT yang dapat diperbaharui dan diperpanjang, yakni PKWT 1 untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan PKWT 2 paling lama 1 tahun; -PKWT yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan demi hukum menjadi PKWTT;
16.	61	Revisi pasal ini memberikan perluasan sebab berakhirnya perjanjian kerja, yakni : “adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;
17.	+61A	Penambahan ketentuan mengenai pemberian kompensasi saat terjadi PHK bagi pekerja PKWT sekalipun berakhir hubungan kerja karena berakhirnya jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Namun ketentuan mengenai nominal dan besaran kompensasi akan diatur dalam Peraturan Pemerintah;
18.	64 dan 65	Pelimpahan seluruh pekerja maupun sebagian kepada perusahaan pemborong dan/atau penyedia jasa tenaga kerja yang dahulu dimungkinkan, pasca revisi pasal ini dicabut keberlakuannya;
19.	66	-Perusahaan alih daya dapat mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja, baik itu PKWT maupun PKWTT; -Perusahaan alih daya harus mendapatkan Izin Berusaha dari Pemerintah Pusat; -Revisi pasal ini menghapus pelimpahan tanggung jawab demi hukum akibat tidak terpenuhi persyaratan alih daya oleh Perusahaan alih daya dan pekerjanya;
20.	77	-Pelaksanaan waktu kerja bagi pekerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; -Pengaturan waktu kerja untuk sektor usaha tertentu yang sebelumnya diamanatkan diatur melalui Peraturan Menteri, pasca revisi diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah;
21.	78	-Waktu kerja lembur yang sebelumnya 3 jam/hari dan 14 jam/minggu diubah menjadi 4jam/hari dan 18 jam/minggu; -Pengaturan pengecualian sektor usaha untuk membayar upah lembur yang sebelumnya diamanat melalui Peraturan Menteri, pasca revisi diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah;
22.	79	-Waktu istirahat mingguan sebanyak 2 hari untuk 5 hari kerja ditiadakan pasca revisi pasal ini; -Pemberian waktu istirahat panjang (bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun) sebelumnya ditegaskan dalam Undang-

		Undang, pasca revisi pasal ini, ketentuan tersebut diserahkan pada kesepakatan pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; -Pengecualian perusahaan tertentu yang harus memberikan istirahat panjang yang dahulu diamanatkan diatur melalui Peraturan Menteri, pasca revisi diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah;
23.	88	Pemerintah Pusat mengambil alih kebijakan pengupahan yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah;
24.	+88A	-Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara Pekerja dan Pemberi Kerja (Pengusaha) namun tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah; -Kesepakatan pemberian upah dibawah ketentuan adalah batal demi hukum; -Pengusaha dapat dikenakan denda karena keterlamabatan pembayaran upah; -Pekerja dapat dikenakan denda karena kesengajaan dan/atau kelalaian; -Pemerintah yang akan mengatur terkait dengan nominal kedua denda tersebut diatas;
25.	+88B	Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah;
26.	+88C	Dasar penetapan upah adalah berdasarkan keadaan ekonomi dan ketenagakerjaan setempat yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah;
27.	+88D	Ketentuan penentuan upah yang diatur dalam Pasal 88C dihitung minimumnya berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah;
28.	+88E	Ketentuan upah minimum sudah berlaku bagi pekerja baru dan Pemberi Kerja (Pengusaha) dilarang untuk membayar upah dibawah ketentuan;
29.	89	Kewenangan rekomendasi dewan pengupahan yang sebelumnya diatur pasca revisi pasal ini telah dicabut keberlakuannya;
30.	90	Kelonggaran mengenai penangguhan pembayaran upah minimum yang sebelumnya diatur pascara revisi pasal ini telah dicabut keberlakuannya;
31.	+90A	Penentuan upah diatas minimum adalah berdasarkan kesepakatan Pekerja dan Pengusaha;
32.	+90B	Pengenaan upah minimum tidak berlaku bagi pelaku usaha mikro dan kecil;
33.	91	Larangan mengenai pembayaran upah dibawah ketentuan dalam pasal ini secara formil dicabut, namun secara substansi aturan ini telah diatur pula dalam Pasal 88A;
34.	92	Penentuan skala upah adalah sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas, tidak lagi golongan, masa kerja, jabatan, Pendidikan dan kompetensi;

35.	+92A	Perusahaan harus mengevaluasi skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan;
36.	94	<b>Substansi pengaturan adalah sama, yakni upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap.</b> Hanya mengganti frasa “dari” menjadi “atas” saja;
37.	95	Penegasan kedudukan pemenuhan hak pekerja saat perusahaan pailit adalah didahulukan dari semua kreditur kecuali kreditur pemegang jaminan (kreditur separatis);
38.	96	Daluarsa tuntutan selama 2 tahun dicabut melalui revisi pasal ini;
39.	97	Penghasilan layak sebelumnya diatur dicabut melalui revisi pasal ini;
40.	98	Dewan Pengupahan yang sebelumnya terdapat nasional, provinsi dan kota sudah tidak ada lagi yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah;
41.	151	Terdapat keharusan pemberitahuan alasan PHK kepada pekerja;
42.	+151A	Pengecualian keharusan pemberitahuan alasan PHK, yakni : 1) Resign; 2) berakhir PKWT; 3) mencapai usia pensiun; 4) meninggal dunia;
43.	152	Keharusan untuk memohon penetapan PHK dicabut keberlakuannya melalui revisi pasal ini;
44.	153	PHK karena alasan pertalian darah atau perkawinan yang sebelumnya diserahkan sesuai kesepakatan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama tidak diperkenankan lagi pasca revisi pasal ini;
45.	154	Permohonan penetapan alasan PHK dalam pasal ini secara formil dicabut, namun substansi nya masih diatur dalam Pasal 151 kecuali masa percobaan;
46.	+154A	Alasan PHK adalah sebagai berikut : a. Perusahaan melakukan Merger, Konsolidasi, dan/atau Akuisisi dan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja ataupun sebaliknya; b. Perusahaan melakukan efisiensi (baik dilanjutkan dengan penutupan perusahaan maupun tidak); c. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut; d. Perusahaan tutup karena force majeure; e. Perusahaan dalam keadaan PKPU; f. Perusahaan pailit; g. Permohonan PHK karena alasan tertentu; h. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial; i. Pekerja mengundurkan diri; j. Pekerja mangkir karena tidak bekerja 5 hari berturut-turut dan sudah dipanggil sebanyak 2 kali; k. Pekerja melakukan pelanggaran dan telah menerima Surat Peringatan 1, 2 dan 3; l. Pekerja tidak bekerja karena ditahan oleh pihak berwajib selama 6 bulan; m. Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat lebih dari 12 bulan;

		n. Pekerja memasuki usia pension; o. Pekerja meninggal dunia; p. Alasan-alasan lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
47.	155	Keharusan PHK yang membutuhkan penetapan dari PHI dihapus ketentuannya; -Serta upah proses dihapus dalam pasal ini secara formil dinyatakan tidak berlaku namun secara substansi kembali diatur dalam Pasal 157A;
48.	156	Dihapuskan ketentuan mengenai penggantian perumahan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja;
49.	157	Penegasan mengenai komponen penghitungan pesangon adalah upah pokok dan tunjangan tetap;
50.	+157A	Pengusaha dan pekerja selama proses penyelesaian hubungan industrial tetap harus memenuhi kewajibannya (Upah Proses);
51.	158	Alasan PHK karena kesalahan berat dihapus keberlakuannya;
52.	159	Keberatan pekerja yang di PHK karena kesalahan berat yang bisa megajukan gugatan ke PHI dihapus keberlakuannya;
53.	160	Ketentuan mengenai PHK tanpa penetapan PHI dan frasa kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja kepada pekerja yang dinyatakan bersalah atas tindakan pidana dihapus dalam revisi pasal ini;
54.	161	PHK karena melakukan pelanggaran yang telah dikenakan Surat Peringatan 1, 2 dan 3 secara formil dalam pasal ini dihapus keberlakuannya, namun substansi pengaturannya masih ada dalam Pasal 154A huruf k;
55.	162	Ketentuan pengunduran diri pekerja dalam pasal ini secara formil dicabut keberlakuannya, namun secara substansi terkait dengan pengunduran diri pekerja masih diatur dalam Pasal 154 huruf i;
56.	163	PHK karena alasan Merger, Konsolidasi atau Akuisisi dalam pasal ini secara formil dicabut keberlakuannya, namun secara substansi telah pula diatur dalam Pasal 154A huruf a;
57.	164	PHK karena alasan perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut dan/atau keadaan memaksa secara formil dicabut keberlakuannya, namun secara substansi telah diatur pula dalam Pasal 154A huruf c dan d; -Hanya saja dalam ketentuan terbaru tidak diharuskan pembuktian melalui audit akuntan publik terhadap laporan keuangan perusahaan;
58.	165	PHK karena alasan perusahaan pailit dalam pasal ini secara formil dihapus keberlakuannya, namun secara substansi telah pula diatur dalam Pasal 154A huruf f;
59.	166	PHK karena pekerja meninggal dunia secara formil dihapus keberlakuannya, namun secara subsntasi telah diatur pula dalam Pasal 154A huruf o; -Hanya sjaa kewajiban pemberian sejumlah uang sudah tidak diatur lagi;
60.	167	PHK karena pekerja memasuki usia pension secara formil

		dihapus keberlakuannya, namun secara substansi telah diatur pula dalam Pasal 154A huruf n;
61.	168	PHK karena pekerja mangkir secara formil dihapus keberlakuannya, namun secara substansi telah diatur pula dalam Pasal 154 huruf j;
62.	169	Ketentuan pasal ini secara formil dinyatakan tidak berlaku, namun secara substansi telah diatur dalam Pasal 154A huruf g;
63.	170	Pemutusan hubungan kerja selain dari pada ketentuan yang berlaku adalah batal demi hukum dan Pengusaha diharuskan untuk memperkerjakan kembali telah dinyatakan tidak berlaku lagi pasca revisi pasal ini;
64.	171	Daluarsa tuntutan hukum akibat PHK selama 1 tahun telah dinyatakan tidak berlaku pasca revisi pasal ini;
65.	172	PHK karena pekerja sakit berkepanjangan dalam pasal ini secara formil dicabut, namun substansi pengaturannya telah diatur dalam Pasal 154A huruf m; -Hanya saja ketentuan pemberian uang pesangon sudah tidak ada lagi;
66.	184	Pasal pidana yang diancam kepada Pengusaha yang tidak mendaftarkan program pensiun bagi pekerja dan tidak memberikan uang pesangon tidak berlaku lagi pasca revisi pasal ini;
67.	185	Penambahan pasal pidana bagi pengusaha yang tidak melaksanakan pembayaran pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat 1;
68.	186	Revisi pasal ini hanya melakukan penyempitan ancaman hukuman, yakni mencabut pengenaan pidana pada pelanggaran pasal 137 dan 138;
69.	187	Revisi pasal ini hanya melakukan penyempitan ancaman hukuman, yakni mencabut pengenaan pidana pada pelanggaran pasal 37 dan 44;
70.	188	Revisi pasal ini hanya melakukan penyempitan ancaman hukuman, yakni mencabut pengenaan pidana pada pelanggaran pasal 38;
71.	190	Kewenangan pemberian sanksi yang sebelumnya ada pada Menteri dialihkan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah;
72.	+191A	Pengupahan untuk pertama kalinya setelah Undang-Undang Cipta Kerja tetap sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan lama;

Secara garis besar, revisi terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Garis Besar Revisi terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

No.	Pasal yang mengalami perubahan	Substansi (Hal) yang mengalami Revisi
-----	--------------------------------	---------------------------------------

1.	18	Ditambahkan jenis program jaminan sosial, yakni: Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
2.	46A	Pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang secara teknis akan diatur dalam Peraturan Pemerintah;
3.	46B	Pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial;
4.	46C	Peserta program jaminan kehilangan pekerjaan adalah orang yang telah membayar iuran oleh Pemerintah Pusat;
5.	46D	Manfaat dari program jaminan kehilangan pekerjaan berupa tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja selama paling banyak 6 bulan upah pada masa kepesertaan tertentu yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah;
6.	46E	Sumber pendanaan program jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari : a) modal awal pemerintah; b) rekomposisi iuran program jaminan sosial; c) dana operasional BPJS Ketenagakerjaan;

Secara garis besar, revisi terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Garis Besar Revisi terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

No.	Pasal yang mengalami perubahan	Substansi (Hal) yang mengalami Revisi
1.	6	Ditambahkan jenis program jaminan sosial, yakni: Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
2.	9	Ditambahkan ketentuan mengenai perluasan perlindungan jaminan kehilangan pekerjaan;
3.	42	Modal awal penyelenggaraan BPJS disepakati kembali;

Secara garis besar, revisi terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Garis Besar Revisi terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

No.	Pasal yang mengalami perubahan	Substansi (Hal) yang mengalami Revisi
1.	1	-Terjadi perubahan terkait dengan pengertian Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) yakni : izin yang sebelumnya diterbitkan oleh Menteri pasca revisi ini diberikan kepada Pemerintah Pusat;
2.	51	Perubahan mengenai perizinan yang sebelumnya dimohonkan kepada Menteri, pascara revisi perizinan yang harus dimiliki

		harus diterbitkan oleh Pemerintah Pusat;
3.	53	Pendirian kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran harus memenuhi ketentuan Perizinan Berusaha di setiap Pemerintah Provinsi;
4.	57	Jangka waktu izin dan kewajiban perusahaan dihapus keberlakuannya;
5.	+89A	Perusahaan yang telah memiliki izin sebelum revisi aturan ini, tetap harus menyesuaikan dengan ketentuan Perizinan Berusaha;

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa garis besar perubahan yang dibawa Undang-undang Cipta kerja yaitu :

1. Memberikan kesempatan yang luas untuk lembaga pelatihan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 cukup membatasi gerak lembaga pelatihan sebab dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hanya ada dua jenis lembaga pelatihan yang diakui yaitu lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta, sedangkan di Undang-undang Cipta Kerja terdapat tiga jenis lembaga pelatihan kerja yang diakui yaitu lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja perusahaan. Meskipun sudah ada kesempatan untuk lembaga pelatihan kerja perusahaan untuk lebih leluasa dalam memberikan pelatihan kerja, namun dalam kegiatannya lembaga pelatihan kerja perusahaan harus tetap mengikuti prosedur yang ada yaitu harus mendaftarkan kegiatan pelatihannya ke instansi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota setempat.

2. Mempermudah proses penerimaan Tenaga Kerja Asing dan melindungi jabatan yang bersifat krusial di perusahaan

Dalam Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No, 13 Tahun 2003 dipesyaratkan bahwa untuk mempekerjakan tenaga kerja asing maka perusahaan harus mengurus sejumlah izin yang telah ditetapkan. Sejumlah izin untuk penggunaan TKA itu diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, yaitu Visa Terbatas, Visa Tinggal, RPTKA dan IMTA. Izin-izin tersebut tentunya membuat proses penggunaan tenaga kerja asing memakan waktu yang lama sebab banyaknya prosedur yang harus dijalankan. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja maka proses

penggunaan TKA dimudahkan, perusahaan hanya cukup memiliki Rencana Kerja yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Selain itu, Undang-undang cipta kerja juga melindungi jabatan yang penting di sebuah perusahaan yaitu jabatan personalia. Jabatan personalia memiliki posisi yang penting sebab bagian personalia mengurus proses penempatan karyawan dan juga ikut membantu dan mengawasi proses implementasi peraturan di perusahaan. Jika posisi ini diisi oleh pekerja asing tentunya akan dikhawatirkan mengganggu jalannya perusahaan sebab tenaga kerja asing memiliki kemungkinan yang cukup kecil untuk mengetahui aturan-aturan yang ada di Indonesia.

3. Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja

Undang-undang Cipta Kerja memberikan perlindungan bagi para pekerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa kontraknya. Di Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi tenaga kerja yang habis kontrak dianggap habis jugalah kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Namun melalui Undang-Undang Cipta Kerja pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi bagi pekerja. Hal ini tentunya dapat membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selama proses pencarian pekerjaan yang baru. Selain mendapatkan uang kompensasi, pekerja juga dilindungi dengan adanya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan Kehilangan pekerjaan ini akan diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK. Manfaat yang didapatkan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja serta pelatihan kerja paling banyak selama 6 bulan upah. Hal ini tentunya akan membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan karena PHK, sebab dengan adanya Jaminan Kehilangan ini pekerja memiliki modal untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dan juga menghidupi dirinya serta keluarganya selama proses pencarian kerja.

4. Memberikan fleksibilitas bagi perusahaan yang menerapkan PKWT

Sebelumnya dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur jangka waktu PKWT yang dapat diperpanjang yaitu

PKWT hanya dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sedangkan dalam di dalam Undang-Undang Cipta kerja diberikan keluasaan bagi perusahaan untuk menentukan jangka waktu kontrak dan berapa kali perpanjangannya asal tidak melebihi 5 (lima) tahun. Hal ini tentunya membantu perusahaan karena jangka waktu yang diberikan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan cukup terbatas, sedangkan seringkali di lapangan ketentuan tersebut sulit untuk diimplementasikan karena jenis usaha perusahaan berbeda-beda. Dengan adanya fleksibilitas ini maka pengusaha akan lebih mudah dalam mengatur PKWT karyawan.

#### **B. Substansi Perubahan Hukum yang Terjadi Pasca Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Dari keseluruhan pembahasan tersebut diatas, dapat disimpulkan perubahan pengaturan yang bersifat substantif sebagai berikut :

1. Pengaturan Lembaga Pendidikan yang sebelumnya hanya Pemerintah dan Swasta ditambahkan menjadi Lembaga Pendidikan Perusahaan;  
Perubahan ini dibuat untuk meningkatkan kualitas pekerja, sebab jika lembaga pelatihan hanya diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Pemerintah atau swasta maka akses karyawan untuk menambah kemampuan serta kualitas kerjanya menjadi terbatas.
2. Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya ditentukan maksimal 2 kali dengan waktu maksimal 3 tahun dicabut keberlakuannya;  
Undang-undang Cipta Kerja di aturan turunannya yang ada di Pasal 8 PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT yang akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka PKWT dapat dilakukan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta

perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Hal ini memberikan fleksibilitas bagi pengusaha maupun pekerja untuk menentukan berapa lama PKWT maupun perpanjangannya dalam jenis pekerjaan yang akan dilakukan dibandingkan dengan aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang hanya mengatur batas waktu PKWT paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya bisa diperpanjang 2 (dua) kali.

3. Status pekerja pada perusahaan alih daya dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Dengan adanya undang-undang Cipta Kerja maka status pekerja pada perusahaan alih daya menjadi lebih jelas sebab dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara terperinci. Namun Undang-undang Cipta Kerja memberikan rincian yang lebih dalam untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dimana dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

4. Upah ditentukan berdasarkan kesepakatan ditegaskan dalam revisi aturan ini, meskipun kesepakatan tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan minimum;

Hal ini untuk memberikan ruang kepada pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan upah yang diinginkan. Hal ini tentunya disebabkan banyak sekali faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan upah dan juga dikarenakan keadaan setiap perusahaan tentu berbeda.

5. Pengecualian upah minimum bagi pelaku usaha mikro dan kecil;

Sebelumnya di dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah tanpa memandang jenis usaha apakah merupakan usaha mikro dan kecil atau tidak. Padahal usaha mikro dan kecil tidak dapat disamakan dengan jenis usaha makro yang dari modal maupun omzet lebih besar dari usaha mikro. Hal ini tentunya

memberatkan bagi pengusaha mikro. Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja maka jenis usaha mikro mendapatkan keringanan untuk tidak menggunakan upah minimum namun berdasarkan kesepakatan asalkan upah minimum yang diterapkan masih layak sesuai yang diatur dalam peraturan pemerintah.

6. Daluarsa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi;  
Sebelumnya daluarsa tuntutan hak pekerja di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 96 yang menyatakan: “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.” Namun untuk memberikan perlindungan yang maksimal bagi pekerja maka ketentuan ini kemudian dihapuskan oleh Undang-undang Cipta Kerja dan daluarsa masa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi.
7. Pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;  
Sebelumnya tidak ada ketentuan yang secara eksplisit menyatakan sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak memenuhi pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja, namun di dalam Undang-undang cipta kerja dinyatakan secara eksplisit sanksi pidana yang dikenakan.
8. Penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang iuran nya akan dibayarkan oleh pemerintah Pusat;  
Sebelumnya untuk program jaminan pekerja hanya terbagi ke dalam 5 (lima) kategori yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian. Namun di dalam Undang-undang Cipta Kerja ditambahkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
9. Perizinan perusahaan penempatan pekerja migran harus diurus ke pemerintah pusat;  
Sebelumnya aturan ketenagakerjaan di Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 51 mengatur bahwa perusahaan yang akan menjadi Perusahaan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri. Namun dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja maka untuk perizinannya harus diurus ke pemerintah pusat.

### **III. Penutup**

#### **A. Kesimpulan**

1. Secara keseluruhan terdapat sekurang-kurangnya 72 poin perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Substansi perubahan yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya: a) Pengaturan Lembaga Pendidikan yang sebelumnya hanya Pemerintah dan Swasta ditambahkan menjadi Lembaga Pendidikan Perusahaan; b) Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya ditentukan maksimal 2 kali dengan waktu maksimal 3 tahun dicabut keberlakuannya; c) Status pekerja pada perusahaan alih daya dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); c) Upah ditentukan berdasarkan kesepakatan ditegaskan dalam revisi aturan ini, meskipun kesepakatan tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan minimum; d) Pengecualian upah minimum bagi pelaku usaha mikro dan kecil; e) Daluarsa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi; f) Pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; g) Penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang iurannya akan dibayarkan oleh pemerintah Pusat; h) Perizinan perusahaan penempatan pekerja migran harus diurus ke pemerintah pusat;

#### **B. Saran**

Mengingat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja belum lama disahkan maka diperlukan sosialisasi yang meluas kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat mengetahui dengan benar apa saja perubahan yang ada dalam Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pemerintah juga harus turut serta dalam melakukan pengawasan kepada pengusaha sehingga pengusaha dapat mengimplementasikan aturan yang ada di dalam perusahaannya.

### **Daftar Pustaka**

- Arif, Y. C. N. (2013). Dimensi Perubahan Hukum Dalam Perspektif Sistem Hukum Terbuka. *Jurnal Ius: Kajian Hukum dan Keadilan*, 1(1). <https://doi.org/10.12345/ius.v1i1.227>
- Halim, F. (2015). Hukum dan Perubahan Sosial. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana & Ketatanegaraan*, 4(1). <https://doi.org/10.24252/ad.v4i1.1492>
- Ibrahim, J. (2003). *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Khairi, M., & Sulaiman. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan di Kota Tarakan. *Borneo Law Review*, 3(2). <https://doi.org/10.35334/bolrev.v3i2.1078>
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mertokusumo, S. (1991). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan*.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sulistyo, N. H., & Surahmad. (2021). Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, XXV(1). <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i1.194>
- Tampongangoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *Lex Privatum*, 1(1). Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/1024>