

---

PERSPEKTIF PERLINDUNGAN DAN JAMINAN KESEJAHTERAAN  
PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Oleh:

Sihar Sihombing<sup>29</sup>

siharsih@yahoo.co.id, [sirossih@gmail.com](mailto:sirossih@gmail.com)

ABSTRACT

One of the government programs, especially for workers / laborers, is through the regulation of copyright laws. It is hoped that this law will bring benefits to workers / laborers, especially in providing better social protection and security. To see the realization of this will be highlighted by law number 13 of 2003 concerning Manpower, in particular CHAPTER X according to the topic of this paper, Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System and Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies. For this reason, a descriptive analytical research method approach is carried out with a normative approach and literature study. The reality is that there is a decrease and there is also an increase that is better for workers / laborers. When viewed from Law Number 13 of 2003 concerning manpower in Chapter X, there is a decrease and no increase. Meanwhile, Law Number 40 of 2004 and Number 24 of 2011 shows a better improvement. In more detail, this paper will reveal the facts about how far the perspective of the Job Creation Law guarantees the protection and welfare of workers / laborers.

Keywords: Work protection, Worker Welfare, Workers / Laborers, and Employers

**A. PENDAHULUAN**

Setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka semua peraturan perundang-undangan terkait diatur ulang dan disinkronkan. Sekarang saatnya para pekerja dengan serikat pekerja dapat melihat dan membuktikan bagaimana pengaturan mengenai perlindungan dan kesejahteraan pekerja diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Apakah terjadi peningkatan yang lebih baik atau sebaliknya justru penurunan yang terjadi? Akhirnya hal ini akan membuktikan juga seberapa jauh kebenaran janji pemerinth dan suara gemuruh demonstrans pekerja yang mengkhawatirkan menyuarakan inspirasi mereka melalui berbagai Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dari berbagai sektor di Indonesia.

Dari semua informasi, data dan perndapat dari berbagai pihak, termasuk dari para ahli, sekarang saatnya untuk melihat serta membuktikan bagaimanakah fakta konkritnya perspektif Undang-Undang Cipta Kerja ini memberikan jaminan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Mengingat banyaknya peraturan teknis pelaksanaan turunan dari Undang-Undang ini disinkronkan atau disederhanakan, maka hal itu tidak mungkin diteliti semuanya sekaligus. Untuk itu peneliti akan fokus menyoroti Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya di dalam Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

---

<sup>29</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Jakarta

---

**B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian kajian ini, di rumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Undang-Undang Cipta Kerja memberikan jaminan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh, lebih baik atau tidak?
2. Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja menurut sudut pandang Pengusaha atau Pemberi Kerja dan Pemerintah dalam menjamin perlindungan dan kesejahteraan pekerja?

**C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Tujuan dari kajian penelitian ini adalah untuk;

1. Melihat terpenuhi prinsip pembentukan Undang-Undang yang baru yang mengatakan bahwa akan lebih baik dari pengaturan Undang-Undang sebelumnya atau yang lama dalam mengatur hal yang sama;
2. Memberikan fakta mengenai janji pemerintah di dalam pasal-pasal Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Memberikan kepastian dan menyajikan fakta, secara teori prinsip di dalam pembaharuan/perubahan suatu Undang-Undang yang baru dalam hal ini Undang-Undang Cipta Kerja tercermin lebih baik dari yang lama bagi pekerja;
2. Untuk memberikan suatu pandangan bagi masyarakat pada umumnya, jika ada suatu proses pembuatan Undang-Undang di DPR, maka semua lapisan masyarakat dapat menahan diri untuk tidak terlalu mudah berkomentar, terprovokasi atau menyimpulkan sesuatu hal dimana kenyataannya atau hasilnya belum tentu persis sama dengan yang dikatakan orang-orang yang berbicara, tetapi masyarakat yang terkait dengan materi proses suatu Undang-Undang sudah menjadi resah;
3. Dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lanjutan bagi yang berminat.

**D. METODE PENELITIAN**

Untuk mendapatkan data yang akurat penulis memakai metode kajian penelitian sebagai berikut:

1. Deskriptif Analisis dengan pendekatan yuridis normatif dalam bentuk statute approach baik berupa legislasi maupun regulasi dalam bentuk pencarian asas hukum, interpretasi hukum sesuai dengan konteksnya yaitu mengacu pada bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undan Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan yang terkait lainnya;
2. Studi Pustaka, yaitu dengan membaca buku-buku dan informasi atau tulisan yang berkaitan dengan topik kajian/penelitian yaitu masalah jaminan perlindungan dan kesejahteraan kerja bagi pekerja/buruh.

Teknik pengumpulan data akan terkait dengan instrument pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui catatan lapangan (field notes), yaitu deskripsi tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>.Ridwan Abdullah Sani, dkk, *Panduan Praktis Penelitian Tindakan Kelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020, hlm, 74

## E. PEMBAHASAN

Sebelum lebih jauh masuk dalam pembahasan kajian, peneliti menyampaikan beberapa istilah dalam tulisan ini sebagai landasan teori supaya siapapun yang membaca tulisan ini mempunyai pemahaman dasar yang sama antara lain:

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003);  
Perlindungan dalam kamus besar Indonesia berasal dari kata **per·lin·dung·an** yang artinya 1. tempat berlindung; 2. hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi; adalah memberikan perlindungan.<sup>31</sup>  
Dalam tulisan ini perlindungan pekerja/buruh adalah perbuatan, dalam hal ini melalui pembuatan Undang-Undang yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh;
2. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan yang lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003);
3. Perusahaan adalah:
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 6 UU No. 13 Tahun 2003)<sup>32</sup>.
4. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak (Pasal 1 ayat 1 UU No. 40 Tahun 2004)<sup>33</sup>.

Dalam pembahasan tulisan ini supaya lebih mudah memahami dan melihat faktanya penulis membandingkan secara langsung, bagaimana pengaturan jaminan perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja dengan ketiga Undang-Undang yang disebutkan diatas. Selanjutnya menyajikannya, supaya setiap orang yang membaca bisa menilai bagaimana perspektif Undang-Undang Cipta Kerja pada perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Penulis menyoroti dalam kesesuaiannya dengan judul tulisan ini dengan menyajikan sorotan yang dikritisi penulis yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan Bab X dengan judul Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan diatur mulai dari pasal 67 sampai dengan pasal 101. Tetapi dalam tulisan ini tidak akan membahas tentang pasal-pasal mengenai pengupahan yang diatur dalam pasal 88 sampai dengan 98. Dengan demikian akan fokus pada pasal 67-87 dan pasal 99 - 101. Namun ternyata

---

<sup>31</sup> KBBI Daring, "Perlindungan", <https://kbbi.web.id> diakses 2 Mei 2021.

<sup>32</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN. No. 39 Tahun 2003) Pasal

1

<sup>33</sup> Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (LN. N0.150 Tahun 2004) Pasal 1.

---

pasal 67 sampai dengan pasal 76 tidak dirubah, direvisi atau dihapus. Hal ini berarti ketentuan tentang pekerja penyandang cacat, pekerja anak, dan ketentuan pekerja perempuan tetap berlaku dan tidak ada perhatian khusus untuk menambah atau meningkatkan jenis perlindungan dan kesejahteraan mereka. Melihat fakta ini jelas bahwa perlindungan dan kesejahteraan terhadap kelompok pekerja ini, yang sebenarnya justru sangat mendambakan perhatian khusus terhadap mereka, ternyata sama sekali tidak disinggung dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Yang menjadi perhatian khusus dalam Undang-Undang Cipta Kerja hanya di pasal 77 sampai dengan pasal 79 yang isinya sebagai berikut:

Pasal 77 diubah, sehingga isinya sebagai berikut:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jika disoroti dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang berbeda adalah ditambahkannya ayat 4, namun hal ini sebenarnya normatif saja, tetapi karena dicantumkan menjadi perhatian khusus kenapa dicantumkan. Logikanya dimuat atau ditambahkan tentu ada sesuatu yang ingin dicapai secara tersirat di dalam ayat tersebut. Selanjutnya yang berbeda di ayat 5, di dalam ketentuan pengaturan waktu kerja ini sebelumnya cukup diatur dengan Keputusan Menteri. Tetapi sekarang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Hal ini bisa dipandang sebagai kemunduran di dalam pendelegasian kewenangan, namun justru disentralisasi ke pusat/Presiden. Hal ini menimbulkan pertanyaan juga ada apa? Kenapa begitu? Akhirnya jadi terpancing untuk memikirkan hal-hal yang semestinya tidak perlu dipikirkan demikian. Jika disoroti/dikritisi dari sudut pandang pekerja/buruh perubahan ini tidak ada mencerminkan peningkatan perlindungan atau peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Lebih lanjut jika melihat ayat (3) sama sekali tidak ada disinggung. Dengan kata lain kekurangan di masa lalu yang kurang memberikan perlindungan bagi pekerja tertentu tidak disinggung sama sekali. Tetapi jika kita melihat objek perlindungan tenaga kerja menurut Abdul Khakim, SH.,M.Hum yang juga mengambil referensi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa salah satu objek perlindungan kerja adalah perlindungan atas hak-hak dalam

---

hubungan kerja<sup>34</sup>. Dalam hal ini termasuk pengaturan waktu kerja dan istirahat yang membiarkan berbeda atau diskriminasi yang lebih buruk, bukan yang lebih baik.

Ketentuan Pasal 78 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Dari pengaturan ini, dapat kita lihat hal-hal sebagai berikut:**

- (1) Ayat 2b semula dalam ketentuan lama menetapkan lembur paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dengan mengubah menjadi 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, terlihat pemerintah kurang memperhatikan keberlanjutan kesehatan pekerja yang akhirnya pekerja/buruh bisa diforsis tiap hari lembur 4 (empat) jam. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kesehatan pekerja/buruh dalam jangka panjang. Karena tidak sedikit perusahaan-perusahaan tertentu berupaya mengoptimalkan jam kerja dan saat-saat tertentu dirumahkan/liburkan dengan pengurangan berbagai hak pekerja. Tentu hal ini dari segi perlindungan kerja tidak lebih baik, tetapi penurunan. Jika kita mencoba rinci waktu pekerja dikaitkan dengan kesehatan sebagai berikut: waktu kerja sehari 8 jam+istirahat 1 jam=9 jam selesai jam kerja biasa, istirahat 30 menit+4 jam lembur total di kantor/tempat kerja=13 jam 30 menit (= lebih 12 jam/hari di tempat kerja). Ini belum dihitung berapa menit sebelum jam 8 sudah harus tiba di kantor dan erapa menit persiapan untuk pulang. Berangkat kerja pada umumnya dari rumah ke tempat kerja sedikitnya 1 jam (PP=2 jam). Total 15 jam 30 menit. Jika persiapan berangkat kerja+sarapan setidaknya 30 menit berarti 16 jam lebih habis waktunya. Sisa waktu bersama keluarga dan istirahat dirumah maksimal 8 jam. Tentu berbeda lagi jika berangkat dan pulang kerja macet, maka waktu berangkat dan pulang tidak bisa ditempuh dalam 2 jam. Sisa berapa jam istirahat dan tidur setiap hari tidak ada 7 jam. Jika berlanjut begini dari hari ke minggu, ke bulan, ke tahun dan bertahun-tahun, akan bagaimanakah kesehatan pekerja? Ini yang tidak dipikirkan.

---

<sup>34</sup>. Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Adya Bakti, 2014, hlm 103.

---

Kondisi ini terlihat tidak mencerminkan adanya peningkatan perlindungan pekerja/buruh di bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang berkelanjutan, termasuk juga perlindungan.

- (2) Ayat 5 pengaturan lebih lanjut tentang waktu kerja, dalam ketentuan yang lama menetapkan cukup dengan Keputusan Menteri, sekarang dengan Peraturan Pemerintah. Hal ini sama dengan ulasan kami diatas yang terjadi sentralisasi kewenangan dan kewenangan Menteri semakin dikurangi.

**Ketentuan Pasal 79 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:**

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat; dan cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

**Dalam pasal ini setidaknya ada 2 (dua) yang direvisi atau dihilangkan;**

- (1) Ayat 2b terlihat perbedaannya dengan ketentuan lama yang memuat dengan jelas jika 5 (lima) hari kerja seminggu, maka istirahat minggunya 2 (dua) hari, tetapi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja ketentuan istirahat minggunya 2 (dua) hari ini dihilangkan. Ini bukan kebetulan tetapi jelas ada sesuatu yang tersirat yang belum jelas apa maksudnya. Dalam kondisi seperti ini pekerja/buruh menilai konotasinya cenderung kurang baik dan akan merugikan pekerja/buruh.

Inilah salah satu selain ayat 2 C hilangnya cuti panjang dan masih banyak lagi yang lain yang membuat buruh terus demo walaupun sudah disahkan Undang-Undang Cipta Kerja, sebagaimana di lansir oleh kompas.com tanggal 5 Oktober 2020 dalam topik Undang-Undang Cipta Kerja menghapus libur pekerja 2 (dua) hari seminggu dan menghilangkan cuti panjang<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Tsarina Maharani: "UU Cipta Kerja Hapus Hak Libur Pekerja 2 Hari dalam Seminggu". Kompas.com 05/10/2020, 20:01 WIB <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/20011331/uu-cipta-kerja-hapus-hak-libur-pekerja-2-hari-dalam-seminggu?page=all>, diakses 26 Maret 2021

- (2) Dalam pasal 79 ayat 2c jelas ditentukan istirahat panjang itu 2 (dua) bulan dan di dapat di tahun ketujuh dan ke delapan masing-masing satu bulan. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ketentuan rinci itu dihapus dan diserahkan sepenuhnya kepada pekerja atau Serikat Pekerja/Serika Buruh di dalam isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Tentu hal ini sangat kurang kuat bagi pekerja/Serikat Pekerja untuk bernegosiasi dalam daya tawar pengaturan tersebut.

Kesimpulan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja di dalam revisi, perubahan atau sinkronisasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh bukan semakin baik, tetapi jelas-jelas ketiga pasal tersebut sangat merugikan pekerja atau terjadi pengurangan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Dari tiga pasal perubahan diatas perlindungan hubungan kerja sebagai peran dan tanggungjawab pemerintah dalam membina perlindungan kerja, termasuk norma kerja yang meliputi: waktu kerja, lembur, istirahat, dan cuti tidak dapat dirasakan peningkatannya oleh pekerja/buruh, malah kebalikannya penurunan.<sup>36</sup>

Dalam pasal 86 dan pasal 87 yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sama sekali tidak disinggung di dalam revisi atau perubahan isinya. Pada hal untuk mewujudkan produktivitas yang tinggi satu hal ini sangat penting dan menentukan adalah perlindungan pekerja/buruh supaya tetap sehat dan terhindar dari kecelakaan; namun kelihatannya untuk memberikan perlindungan ini memang akan terkait dengan biaya yang harus disediakan oleh pemberi kerja, sehingga tidak ada mendapat perhatian untuk itu.

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidupnya serta meningkatkan produktivitas nasional.<sup>37</sup>

Dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa :

“ *Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :*

- a. *Kesehatan dan keselamatan kerja,*
- b. *Moral dan kesusilaan; dan*
- c. *Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dalam nilai-nilai agama.*

Fakta menunjukkan ketentuan menyangkut hal ini tidak dianggap penting untuk ditinjau atau direvisi dalam pasal ini. Disisi lain masih ada ketentuan perundang-undangan terkait dengan perlindungan kerja era orde lama dan seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sampai saat ini belum pernah terpikir oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk meninjau.

2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>.Teguh Prasetyo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021, hlm, 237

<sup>37</sup>.Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 216, hlm, 148

<sup>38</sup>. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional (LN.No. 150 Tahun 2004) Pasal 18.

---

Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 ini yang disoroti Undang-Undang Cipta Kerja hanya sedikit yang ditinjau, direvisi, atau diubah<sup>39</sup> yaitu:

- a. Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Jenis program jaminan sosial meliputi:
- 1) Jaminan kesehatan;
  - 2) Jaminan kecelakaan kerja;
  - 3) Jaminan hari tua;
  - 4) Jaminan pensiun;
  - 5) Jaminan kematian; dan
  - 6) Jaminan kehilangan pekerjaan.

Semula di dalam ketentuan lama hanya meliputi 5 (lima) program yaitu point 1) sampai dengan point 5), dan sekarang ditambah 1 ruang lingkup lagi yaitu jaminan kehilangan pekerjaan (JKP)<sup>40</sup>.

Dalam hal ini sudah jelas terlihat mencerminkan adanya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Harapan pekerja/buruh lebih lanjut di dalam penerapannya nanti tidak sulit atau berbelit-belit.

- b. Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) bagian yakni bagian ketujuh dengan judul Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut pasal 46A ayat:
- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.
  - (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat.
  - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya berturut-turut diatur di dalam ketentuan pasal 46B ayat:

- (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Pasal 46C ayat:

- (1) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
- (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar oleh pemerintah pusat.

---

39

40. Mutia Fauzi, "Di UU Cipta Kerja Pegawai yang Kena PHK Dapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Apa Itu?" Kompas.com, <https://money.kompas.com/read/2020/10/05/205100626/di-uu-cipta-kerja-pegawai-yang-kena-phk-dapat-jaminan-kehilangan-pekerjaan-apa>, diakses, 26 Maret 2021



---

Pasal 46D ayat:

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 46E ayat:

- (1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
  - a. modal awal pemerintah;
  - b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
  - c. dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dari uraian pasal ini jelas tidak menghapus atau merevisi pasal 46 dan 47, tetapi keduanya tetap berlaku. Untuk melengkapi penambahan ruang lingkup jaminan pada pasal 18, maka sebagai tindaklanjutnya ada pasal sisipan yaitu pasal 46A sampai dengan 46E (5 sub pasal), untuk memperinci terkait dengan pelaksanaan pasal 18. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikan sebagai berikut:

1. Buruh/pekerja yang di PHK berhak untuk mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Dimana pelaksanaannya oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat (Pasal 46A ayat 1 & 2).
2. Peserta jaminan kehilangan pekerjaan ini adalah setiap orang yang membayar iuran, dimana yang membayar iuran adalah pemerintah pusat (pasal 46C). Teknis pelaksanaannya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut R. Subekti dalam ketentuan yang mengatur soal pemutusan hubungan kerja (PHK), banyak diadakan perbedaan antara perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan yang diadakan tanpa waktu tidak tertentu<sup>41</sup>. Harapan pekerja/buruh pendapat R.Subekti ini di dalam Peraturan Pemerintah yang akan mengatur teknis pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini nantinya tidak ada perbedaan kedua jenis hubungan kerja dimaksud.

Jika melihat perspektif Undang-Undang Cipta Kerja ini terkait dengan jaminan sosial pekerja terlihat peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sudah sangat konkrit diatur. Dalam pelaksanaannya harapan pekerja tidak sulit atau berbelit-belit. Disini terlihat pemerintah yang langsung mengambil alih pelaksanaannya secara menyeluruh tanpa melibatkan

---

<sup>41</sup>.Subekti R, *Aneka Perjanjian*, Bandung:Alumni, 1981, hlm 74.

---

perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja, sehingga tidak ada pengaruh yang akan membebani biaya pengusaha atau pemberi kerja.

3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diubah adalah sebagai berikut:

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang disoroti dan ditinjau adalah:

- a. Ketentuan pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut; pasal 6 ayat:
- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
  - (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf b. menyelenggarakan program:
    - a. Jaminan kecelakaan kerja;
    - b. Jaminan hari tua;
    - c. Jaminan pensiun;
    - d. Jaminan kematian; dan
    - e. Jaminan kehilangan pekerjaan.

Pasal ini adalah sebagai tindak lanjut pelaksanaan pasal 18 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional No.40 Tahun 2004 yang telah direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja yang semula ruang lingkup jaminan hanya 5 (lima) ruang lingkup menjadi 6 (enam) ditambah dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sehingga terlihat konsisten dengan Undang-Undang teknis pelaksanaannya oleh pemerintah serius untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan Pekerja/buruh. Ketentuan ini sudah terlihat ditata dan disinkronkan ketentuan Perundang-Undangan tersebut dan terlihat lebih baik dan terintegrasi.

- b. Ketentuan pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
  - (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf b, berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Jika kita kaji atau diteliti lebih lanjut ketentuan pasal ini maka akan jelas kita lihat bahwa:

- a) Ketentuan lama prinsipnya sama, hanya di ayat (2) diakhir kalimatnya ditambah dengan program jaminan kehilangan pekerjaan (PJKP).
- b) Penambahan ruang lingkup jaminan ke enam ini adalah perwujudan dari salah satu tujuan dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 salah satunya mengatasi problem regulasi yang tumpang tindih dan menghilangkan ego sektoral sehingga mensinkronkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara

---

Jaminan Sosial mengalir tertata baik sebagaimana telah diatur di dalam pasal 6 ayat 2e diatas<sup>42</sup>.

- c. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat (1) huruf a untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing paling banyak Rp 2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
  - (2) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat (1) huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp. 6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

**Jika dikaji atau simak ketentuan pasal ini akan jelas bagi kita bahwa:**

- a. Ketentuan lama isinya tetap sama dan menjadi ayat (1), isinya tetap tidak mengganggu modal awal BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan masing-masing paling banyak Rp. 2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah).
- b. Penambahan ruang lingkup jaminan ke enam ini disinkronkan juga dengan penyediaan modal awal sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat (1) huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp. 6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- c. Dari segi jumlah modal awal ini terlihat keseriusan pemerintah untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dengan jumlah alokasi dana yang cukup besar. Karena BPJS Ketenagakerjaan untuk melaksanakan 4 (empat) ruang lingkup sebelumnya yang meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (pasal 6 ayat 2 UU. No. 24 Tahun 2011) ditentukan pemerintah hanya menyediakan modal awal tahun 2011 hanya sebesar Rp. 2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah), sedangkan untuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) hanya satu ruang lingkup jaminan yang disediakan pemerintah sebesar Rp. 6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah).

Dalam penegakan hukum menurut Ilham Bisri, hukum bersifat supreme atau paling tinggi diantara lembaga-lembaga tinggi lainnya. Umat manusia mendambakan ketenangan dan kesejahteraan dibawah kewibawaan hukum yang dipancarkan melalui hukum yang diciptakan benar-benar bersendikan keadilan/ketertiban serta manfaat bagi warganya sehingga memancarkan kewibawaan perlindungan terhadap setiap manusia<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup>. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Booklet Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Menkoperekonomian RI-Setkab, 2020, hlm 3.

<sup>43</sup>. Ilham Bisri, *Sistem Hukum Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo, 2017, hlm.130

---

Dalam menyoroti 2 (dua) Undang-Undang diatas terlihat peningkatan kesejahteraan yang bersendikan keadilan dan tidak lagi keadilan hanya sebagai utopia dan Ideologi sebagaimana dikatakan oleh Budiono Kusnahadidjojo, akan dapat dirasakan manfaatnya oleh pekerja/buruh<sup>44</sup>. Ketentuan ini tampak jelas adanya pemenuhan prinsip revisi/perubahan Undang-undang dalam mengatur hal yang sama terdapat peningkatan dari yang sebelumnya. Peranan pemerintah terlihat serius konkrit untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh, namun peran swasta/perusahaan tidak ada tercermin di dalam ketentuan Undang-Undang tersebut.

## F. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa perspektif Undang-Undang Cipta Kerja tentang Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja dari sudut pandang:
  - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya Bab X tidak terlihat adanya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh, bahkan sangat nyata berkurang atau menurun. Sehingga kewibawaan hukum dimata pekerja/buruh tidak bersendikan keadilan dan tidak ada mencerminkan perubahan atau revisi Undang-Undang yang lebih baik;
  - 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terlihat peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang lebih baik dengan adanya penambahan ruang lingkup jaminan kehilangan pekerjaan, dimana iuran kepesertaannya dibayar oleh pemerintah. Disini terlihat bahwa revisi Undang-Undang tersebut lebih baik dari Undang-Undang yang ada sebelumnya dalam mengatur hal yang sama;
  - 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sejalan dengan point b diatas terlihat keseriusan pemerintah untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh dengan keluarganya dengan menyediakan dana modal awal untuk membiaya program jaminan kehilangan pekerjaan dengan jumlah yang besar dibandingkan dengan 4 program awal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.
- b. Peran pengusaha dalam peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam:
  - 1) Undang-Undang Cipta Kerja tidak ada terlihat peranannya, bahkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berbagai kewajibannya dikurangi bahkan dihilangkan;
  - 2) Dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan dalam penyelenggaraannya, pengusaha atau pemberi kerja sama sekali tidak ada berperan serta memberi kontribusi kepada pekerja. Dalam Undang-Undang tersebut hanya pemerintah yang menangani atau membiayai sepenuhnya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja tersebut;

---

<sup>44</sup>. Budiono Kusnohamidjojo, *Teori Hukum dilemma antara Hukum dan Kekuasaan*, Bandung: Yrama Widya, 2017, hlm 336.

- 3) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak terlihat adanya niat pemerintah atau pemberi kerja atau pengusaha untuk meningkatkan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, khususnya di dalam merevisi, merubah dan meningkatkan perlindungan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil kajian penelitian penulis dan kesimpulan di atas disampaikan saran sebagai berikut:

- a. Mengingat naskah Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas ada yang dihilangkan dan ada yang abu-abu, sehingga terkesan ada tersirat niatan tidak tercermin adanya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh. Harapan pekerja/buruh didalam Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden tercermin adanya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang lebih baik;
- b. Perlu pemberi kerja atau perusahaan juga dilibatkan berkontribusi untuk ambil bagian didalam pemberian dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- c. Dalam penerapan ketentuan perundang-undangan yang lebih baik kepada pekerja/buruh supaya teknis pelaksanaannya tidak berbelit-belit, tetapi diupayakan sederhana namun tetap akurat dan tertib didalam pelaksanaannya.
- d. Sudah saatnya pemerintah bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk memikirkan peninjauan atau merevisi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di lingkungan kerja untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.
- Bisri Ilham, *Sistem Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- IPB University LPPM, *Tinjauan Kritis IPB terhadap Undang-undang Cipta Kerja: Suatu perspektif Agro Maritim*, Bogor: LPPM IPB University, 2020.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Booklet Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta: Menkoperekonomian RI-Setkab 2020.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Kusmohamidjojo Budiono, *Terori Hukum Dilema antara Hukum dan Kekuasaan*, Bandung: Yrama Widya, 2017.
- Prasetyo Teguh, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2021.
- Sani Ridwan Abdullah, dkk, *Panduan Praktis Penelitian Tindakan Kelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- Subekti, *R. Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1981

## Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

---

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

**Internet**

Fauzi Mutia, "Di UU Cipta Kerja Pegawai yang Kena PHK Dapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Apa Itu?" Kompas.com, <https://money.kompas.com/read/2020/10/05/205100626/di-uu-cipta-kerja-pegawai-yang-kena-phk-dapat-jaminan-kehilangan-pekerjaan-apa>, diakses, 26 Maret 2021.

KBBI Daring, "Perlindungan", <https://kbbi.web.id> diakses 2 Mei 2021.

Maharani Tsarina, "UU Cipta Kerja Hapus Hak Libur Pekerja 2 Hari dalam Seminggu". Kompas.com-05/10/2020,20:01WIB <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/20011331/uu-cipta-kerja-hapus-hak-libur-pekerja-2-hari-dalam-seminggu?page=all>, diakses 26 Maret 2021.