



TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (*OMNIBUS LAW*)

Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan

Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

Email: zubir@gmail.com

Abstrak

UU Cipta Kerja yang bertajuk *Omnibus Law* menjadi salah satu langkah progresif pemerintah di bidang hukum. *Omnibus Law* tujuannya adalah untuk menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan kemudian akan ditata ulang. Rumusan masalah dalam tesis ini adalah bagaimana pengaturan hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), bagaimana kelemahan dan kelebihan dari Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh diatur dalam Pasal 80 yang mengatur penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Kelemahan dari Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah UU Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) terkait dengan pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang terangkum dalam Pasal 81 maka belumlah mengakomodir jaminan hak-hak bagi pekerja. Jaminan hak pekerja yang secara pokok semestinya mendapat jaminan perlindungan hukum tetapi apabila dikaitkan dengan isu yang diangkat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Perlindungan, Hak Normatif, Tenaga Kerja, *Omnibus Law*.

Abstract

The Job Creation Law, entitled Omnibus Law, is one of the government's progressive steps in the field of law. The aim of the Omnibus Law is to eliminate the overlap between laws and regulations, both in the same sector or those that are contradictory to each other and then reorganize. The formulation of the problem in this thesis is how to regulate the normative rights of workers in the Omnibus Law, how the weaknesses and strengths of the Omnibus Law in regulating the normative rights of workers compared to the Law -Law Number 13 of 2003, how to protect the law on the normative rights of workers in the Work Creation Act (Omnibus Law). The research method used is descriptive analysis which leads to normative juridical legal research, namely research carried out by referring to legal norms, namely



examining library materials or secondary materials. Secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results showed that the regulation of labor normative rights in the Work Creation Law (Omnibus Law) is the protection of workers / laborers regulated in Article 80 which regulates the strengthening of protection for workers and increases the role and welfare of workers in supporting the investment ecosystem. The weakness of the Omnibus Law in regulating the normative rights of workers compared to Law Number 13 of 2003 is that the Job Creation Law is very detrimental to workers / laborers. Legal protection of the normative rights of workers in the Omnibus Law related to the articles governing Manpower which are summarized in Article 81 has not yet accommodated guarantees of rights for workers. Guarantee of workers' rights, which in principle should have guaranteed legal protection, but if it is related to the issues raised in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: *Protection, Normative Rights, Labor, Omnibus Law.*

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu, harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 huruf D UUD NRI Tahun 1945 bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Salah satu unsur dalam hubungan industrial atau kegiatan perusahaan adalah pekerja. Motivasi pekerja disamping pengabdian kepada bangsa dan negara, juga merupakan upaya untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tetapi kenyataannya pada akhir-akhir ini, masyarakat pekerja sering tidak tahu makna bekerja, karena penghasilan yang didapat tidak dapat mensejahterakan diri dan keluarganya.²

¹Tomy Satria Pamungkas, *Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit*, Universitas Airlangga, Surabaya, 2010, hal.1.

²Zulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterahkan Pekerja", *Jurnal Media Hukum* Vol.23No.2/Desember 2016, hal.151.



Pekerja tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat. Menyadari arti pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja.³ Perlindungan hukum dapat diwujudkan dalam bentuk materi (kesejahteraan pekerja) tetapi juga dalam bentuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, oleh karena hal terbut merupakan hal yang sangat penting agar pekerja dapat menjaga kesehatan dan keselamatannya di dalam menjalankan pekerjaan.⁴ Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja yang pada akhirnya tidak hanya dapat memberi keuntungan pekerja tetapi itu juga pada akhirnya menguntungkan perusahaan karena peberlangsungan pada produksi dan produktivitas dapat terjamin.⁵

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁶

Hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan agama;

³Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal.6

⁴*Ibid*, hal.7.

⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal.17.

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 152



3. Kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁸

Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum).⁹

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

Perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*omnibus law*) karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, dimana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan atau perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, hak ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

Undang-Undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 (tiga undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial,

⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal.46.

⁸ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hal.35.

⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal.56.

¹⁰ *Ibid*, hal.58



Dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.¹¹

Pada konteks ini lah kenapa para buruh dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja. Inti permasalahan tersebut terletak di dalam Pasal 89 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengganti ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diganti dengan redaksi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”, kemudian pada Pasal 156 ayat (3) perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan ketentuan huruf g yang berbunyi “masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah”. Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.¹²

Inilah salah satu permasalahan yang sedang dihadapi oleh pemerintah, anggota DPR, dan masyarakat sehingga pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini memakan waktu yang cukup lama. Problematika ini masih terus di suarkan oleh kaum buruh dan masyarakat untuk menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja tersebut ketika DPR sedang membahas Undang-Undang Cipta Kerja ini dalam rapatnya. Pemerintah dan DPR seharusnya sudah tahu bahwa adanya sebuah hukum yang berlaku sudah semestinya memberikan rasa adil kepada masyarakat dan mampu memberikan kebahagiaan kepada masyarakat tetapi disisi lain pemerintah juga tetap harus berupaya dan konsisten untuk menumbuhkan perekonomian rakyat sebagai jalan untuk mencapai kesejahteraan sosial.

Berdasarkan hal tersebut di atas sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga diperlukan kajian hukum yang utuh mengenai perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja, maka melalui serangkaian penelitian dengan judul : **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-**

¹¹ Adhi Setyo Prabowo, “Politik Hukum *Omnibus Law*”, *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, April 2020, hal.64.

¹² Fajar Kurniawan, “Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep *Omnibus Law* Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK”, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 Juni 2020, hal.65.



Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan serta menganalisa peraturan perundang-undangan yang berkaitan pada tujuan penelitian ini. Tujuan dalam penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala dan gejala lain dalam masyarakat.¹³ Maksud utama analisis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan undang-undang secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik.¹⁴

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menempatkan norma sebagai obyek penelitian, baik norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, norma hukum yang bersumber dari suatu undang-undang¹⁵. Disebut juga penelitian hukum doktrinal yaitu penelitian hukum yang menggunakan data sekunder. Penelitian hukum normatif dikenal sebagai penelitian hukum yang bersifat kualitatif.¹⁶

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan dalam proses penelitian yang sifatnya mutlak untuk dilakukan karena data merupakan sumber yang akan diteliti. Pengumpulan data difokuskan pada pokok permasalahan yang ada, sehingga dalam penelitian tidak terjadi penyimpangan dan kekaburan dalam pembahasannya.

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian hukum normatif yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data sekunder dibidang hukum dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi:

a. Bahan Hukum Primer :

Bahan hukum primer terdiri dari asas dan kaidah hukum. Perwujudan asas dan kaidah hukum ini berupa, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)

¹³Kontjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 2017, hal. 42.

¹⁴Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2018, hal. 310

¹⁵Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 70

¹⁶Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Ghalia, Jakarta, 2018, hal. 10.



- b. Bahan Hukum Sekunder terdiri atas buku-buku hukum (*text book*), jurnal-jurnal hukum, karya tulis hukum atau pandangan ahli hukum yang termuat dalam media masa, kamus dan ensiklopedia hukum, internet dengan menyebut nama situsny. Di dalam penelitian ini, buku-buku hukum yang dipergunakan diantaranya buku tentang ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tertier yaitu bahan yang member petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia dan lain sebagainya.¹⁷

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)

UU Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan dan 31 pasal yang diubah itu meliputi Pasal 13, 14, 37, 42, 45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185, 186, 187, 188, dan 190 UU Ketenagakerjaan. Misalnya, perubahan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang mengatur antara lain soal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menyebut jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan PKWT ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan diubah dan tidak lagi memuat ketentuan sebelumnya yang mengatur jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.¹⁸

UU Cipta Kerja menambah panjang jam kerja lembur yang awalnya paling lama 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Hal ini diatur perubahan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan. Soal cuti diatur dalam perubahan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, cuti atau istirahat panjang sifatnya tidak wajib dan tidak diatur berapa lama istirahat panjang itu diberikan. Berbeda dengan ketentuan sebelumnya dimana istirahat panjang sifatnya wajib, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh

¹⁷ Nomensen Sinamo, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hal.16.

¹⁸ Firman Freaddy Busroh, "Konseptualisasi Omnibus law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan", *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 10 No. 2, 2017, hal.221.

dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama.¹⁹

Perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan berdampak pada arah pengaturan mengenai pengupahan. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, sehingga kebijakan pengupahan hanya ditujukan untuk mewujudkan hak buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan sebelumnya lebih tegas mengamanatkan pemerintah untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh.²⁰

Bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 itu juga dipangkas dari 11 menjadi 7. UU Cipta Kerja juga mengubah Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang intinya penetapan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah,” begitu bunyi Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui UU Cipta Kerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus sebanyak 29 pasal UU Ketenagakerjaan meliputi Pasal 43, 44, 46, 48, 64, 65, 89, 90, 91, 96, 97, 152, 154, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, dan 184. Misalnya, UU Cipta Kerja menghapus norma tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Soal pengupahan, UU Cipta Kerja menghapus upah minimum sektoral, dan mekanisme penangguhan upah minimum sebagaimana sebelumnya diatur Pasal 90 UU Ketenagakerjaan.²¹

UU Cipta Kerja pun menghapus Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur tentang kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Cipta Kerja juga menghapus sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang alasan PHK dan besaran kompensasinya. Misalnya, menghapus Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang mengatur buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.²²

¹⁹ Jadmiko Anom Husodo, “Urgensi Lembaga Pembentuk Peraturan Perundang-Undangan untuk Mendukung Reformasi Regulasi di Indonesia”, *Jurnal Prosiding Forum Akademik Kebijakan Reformasi Regulasi*, Yogyakarta, 3 Oktober 2019, hal.82.

²⁰ <https://www.hukumonline.com>, “mengintip isi klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja”, diakses 2 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

²¹ Kompas Megapolitan, <https://megapolitan.kompas.com>, KSPI Sebut Buruh Tidak Dilibatkan Dalam Pembuatan Draf Omnibus Law, diakses pada 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

²² *Ibid.*

Begitu pula alasan PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja menghapus ketentuan ini berikut besaran kompensasi pesangon yang dapat diterima buruh baik jumlahnya satu atau dua kali ketentuan. Hal serupa juga menghapus ketentuan PHK lain, seperti Pasal 166 yang sebelumnya mengatur PHK karena buruh meninggal dunia, ahli warisnya mendapatkan kompensasi pesangon sebesar 2 kali ketentuan.

UU Cipta Kerja menyisipkan 13 pasal dalam UU Ketenagakerjaan meliputi Pasal 61A, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 90A, 90B, 92A, 151A, 154A, 157A, dan 191A. Misalnya, Pasal 61A mengatur ada kompensasi bagi buruh PKWT yang berakhir kontraknya. Pasal 88B mengatur upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Pasal 90B, menegaskan upah minimum tidak berlaku untuk usaha mikro dan kecil yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.²³

UU Cipta Kerja mengubah 1 pasal dan menyisipkan 5 pasal dalam UU SJSN. Dengan mengubah Pasal 18 UU SJSN, UU Cipta Kerja menambahkan satu program jaminan sosial yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kemudian 5 pasal yang disisipkan dalam UU SJSN yakni Pasal 46A, 46B, 46C, 46D, 46E, intinya mengatur tentang penyelenggaraan program JKP. “Pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan JKP,” begitu bunyi Pasal 46A ayat (1) UU Cipta Kerja ini. Terkait program JKP, UU Cipta Kerja mengubah 3 pasal UU BPJS yakni Pasal 6, 9, dan 42. Perubahan Pasal 6 ayat (2) UU BPJS mengamanatkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara JKP. Pasal 42 menyebutkan modal awal program JKP sebesar Rp 2 triliun berasal dari APBN.

UU Cipta Kerja mengubah Pasal 1, 51, 53, dan 57 serta menyisipkan Pasal 89A dalam UU PPMI. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 1 angka 9 dan Pasal 16 UU PPMI dengan mengganti kata “Menteri” menjadi “Pemerintah Pusat”. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 57 UU PPMI yang sebelumnya mengatur berbagai persyaratan untuk Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Misalnya, menghapus Pasal 57 ayat (1) UU PPMI yang mengatur jangka waktu Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI).

B. Kelemahan Dan Kelebihan Dari Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) Dalam Mengatur Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Dibandingkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²³ Arham, & Saleh, “Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia”, *Jurnal. Petitung*, Volumen 2 No. 1, 2020, hal. 72



Pada 2 November 2020 Presiden Joko Widodo telah menandatangani Undang-Undang *Omnibus Law* yang kemudian tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Penandatanganan ini merupakan tindakan lanjutan setelah pada tanggal 5 Oktober 2020 Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) bersama-sama dengan Pemerintah telah mengesahkan *omnibus law* RUU Ciptaker sebagai langkah awal dari paket reformasi regulasi yang digulirkan Pemerintah. Dengan begitu ketentuan yang terdapat di dalam UU Ciptaker telah resmi berlaku dan mengikat sejak tanggal 2 November 2020.²⁴

UU Ciptaker merupakan salah satu bagian dari paket *omnibus law* justru mendapat banyak pertentangan dalam pelaksanaannya. Mulai dari tahap pembahasan, pengesahan, hingga pengundangan UU ini tidak luput dari pro dan kontra. Bahkan puncaknya beberapa kali elemen masyarakat sempat melakukan gelombang demonstrasi meskipun sedang dalam masa pandemi Covid-19. Ide gagasan ideal *omnibus law* yang direncanakan jauh berbeda ketika sudah masuk tataran eksekusi atau realitas pelaksanaannya. UU Ciptaker sebagai eksperimen awal *omnibus law* dinilai oleh berbagai kalangan masyarakat sebagai regulasi yang cacat, baik itu mengacu pada *procedural due process of law* maupun *substantive due process of law* yang keduanya merupakan syarat atributif dalam pembentukan sebuah regulasi di negara hukum.²⁵

Omnibus law adalah suatu produk hukum/peraturan perundang-undangan yang berisi lebih dari satu materi, isu, dan tema ketatanegaraan yang substansinya adalah mencabut dan/atau merevisi peraturan lain sehingga menjadi satu peraturan baru yang holistik, dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan regulasi di suatu negara, khususnya masalah tingginya kuantitas regulasi (*hyper regulated*) dan tumpang tindihnya regulasi (*overlapping*), sehingga sebenarnya tidak ada yang salah dari konsep *omnibus law* secara keilmuan hukum sepanjang tujuan diterapkannya konsep ini dalam proses legislasi adalah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan regulasi.²⁶

Omnibus law merupakan satu Undang-Undang (UU) yang merevisi sejumlah UU sekaligus untuk menyasar isu besar di sebuah negara. *Omnibus law* yang dikenal dengan UU sapu jagat ini dimaksudkan untuk merampingkan dan menyederhanakan berbagai regulasi

²⁴ Rizal Irvan, "Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita", *Jurnal Hukum*, Samudra Keadilan Volume 15, No mor 2, Juli-Desember 2020, hal. 192.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ A. Zuhdi Muhdlor, "Kajian Politik Hukum Terhadap Transplantasi Hukum di Era Global", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 5 No. 2, 2016, hal. 196



agar lebih tepat sasaran. Sejumlah negara telah menerapkan *omnibus law*, seperti Kanada, Amerika Serikat, dan Irlandia. Irlandia bahkan menerbitkan UU *Omnibus law* yang merevisi lebih dari 3.000 UU.²⁷

Berkaitan dengan pembentukan *Omnibus law* Cipta Kerja, pemerintah sampai akhir bulan Januari 2020 sudah berupaya mengidentifikasi berbagai undang-undang (UU) yang sekiranya bersentuhan atau beririsan dengan *Omnibus law* Cipta Kerja. Disebutkan bahwa ada sekitar 81 UU yang terdampak *Omnibus law* Cipta Kerja. Jumlah UU terdampak *omnibus law* bertambah banyak dari pembahasan terdahulu yang semula 79 UU dengan 1.244 Pasal menjadi 81 UU.²⁸

Firman Freaddy Busroh mengungkapkan beberapa kelemahan UU Cipta Kerja, yaitu:

1. Membuka peluang akan ditolak pada saat paripurna atau *judicial review*;
2. Legislatif merasa dikebiri karena proses pembentukan peraturan perundangundangan tidak melibatkan legislatif (dengan asumsi *omnibus* diterbitkan Presiden dalam bentuk Perppu);
3. Akan memengaruhi stabilitas sistem hukum nasional akibat orientasi kebijakan pemerintah yang berubah sesuai kehendak rezim yang memerintah.²⁹

Omnibus Law menimbulkan pro-kontra di kalangan masyarakat, akademis, dan juga beberapa pihak terkait. Banyak yang beranggapan bahwa kehadiran *Omnibus Law* lebih merugikan masyarakat khususnya pekerja/buruh

UU Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena ada banyak pasal yang saling menghilangkan pasal yang lain.

1. Waktu kerja dan lembur lebih panjang

Substansi UU Cipta Kerja mengubah waktu kerja yaitu dihilangkannya ketentuan lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan. Dalam ketentuan Pasal 79 UU Ciptaker ayat 1b disebutkan bahwa istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja. Selain bekerja selama 6 hari, pekerja juga dipaksa memperpanjang waktu lembur. Dalam UU Cipta Kerja disebutkan lembur dilakukan 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam seminggu. Waktu lembur diperpanjang dari ketentuan UU Ketenagakerjaan 32/2003 pasal 78 disebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.³⁰

²⁷ <https://investor.id>, "Menkeu Sudah Serahkan Draf *Omnibus law* Perpajakan ke DPR". diakses 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

²⁸ <https://bisnis.tempo.co>, "Dongkrak Peringkat Kemudahan Berbisnis" diakses 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

²⁹ Firman Freaddy Busroh, *Op.Cit.*, hal. 247.

³⁰ <https://www.sindikasi.org>, "Dampak Undang Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja Bagi Pekerja Dan Perempuan", diakses 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.



2. Waktu libur dikurangi

Perubahan waktu kerja, juga berdampak pada waktu libur yaitu hanya satu hari dalam seminggu untuk 6 hari kerja. Di dalam UU Ciptaker pasal 79 ayat 1 b disebutkan bahwa waktu istirahat mingguan hanya 1 hari untuk 6 hari dalam seminggu. Sementara, libur dalam UU Tenaga kerja disebutkan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. Upah minimum hilang

Pada pasal 88 UU Ciptaker menghapus ketentuan rinci mengenai perhitungan upah yaitu tidak ada lagi ketentuan upah minimum. Perhitungan upah akan berdasarkan kebijakan pengupahan nasional yang diatur dalam peraturan pemerintah. Dengan ketentuan itu, maka upah berpotensi jauh dari layak. Ketentuan mengenai upah minimum pada pasal 89 UU Ketenagakerjaan pun dihapus oleh UU Ciptaker. Selain itu, perubahan mendasar dalam pengupahan di UU Ciptaker adalah perhitungan berdasarkan satuan waktu. Meski satuan waktu tidak dirinci, tetapi ketentuan itu akan berdampak pada upah dihitung per jam. Dengan perhitungan itu, otomatis upah minimum tidak relevan lagi digunakan untuk pemberian upah. Selain itu, perhitungan upah per jam akan menghilangkan upah yang biasanya diterima secara tetap perbulannya.³¹

4. Perhitungan upah berubah

Dalam UU Cipta Kerja, upah dihitung berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil (produktivitas) yang terdapat dalam pasal 88B. Selain itu, upah dibayarkan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta tidak ada pengawasan soal ini.

5. Upah Cuti Haid dan Melahirkan akan hilang

Ketentuan UU Cipta Kerja memang tidak menghilangkan pasal dalam UU No 13 tahun 2003 mengenai cuti haid dan cuti melahirkan. Akan tetapi, substansi tentang upah per jam menghilangkan esensi dari cuti haid dan cuti melahirkan karena jika pekerja perempuan menjalani cuti tersebut otomatis tidak dihitung bekerja, sehingga tidak mendapatkan upah cuti.

6. Cuti panjang hilang

Sejumlah cuti seperti cuti panjang tidak lagi diatur oleh pemerintah, tetapi diatur oleh perusahaan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan dengan Perjanjian Kerja Bersama. Jika kamu tidak hati-hati dan siap untuk bernegosiasi dan meminta perusahaan

³¹ *Ibid.*

tempatmu bekerja, maka cutimu akan ditentukan oleh perusahaan secara sepihak. Pasal 79 ayat (5) UU Cipta Kerja juga menghilangkan hak istirahat panjang (cuti panjang) bagi pekerja. Di mana, cuti panjang hanya ditentukan oleh peraturan perusahaan/perjanjian kerja, bukan amanat UU seperti yang tertuang dalam UU No 13 Tahun 2003.

7. PHK sepihak dipermudah

Perusahaan dapat memutus hubungan kerja (PHK) secara sepihak melalui Pasal 154A UU Ciptaker yaitu PHK dapat dilakukan dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan; efisiensi; tutup karena rugi, force majeure, menunda utang, dan pailit.

Pemutusan hubungan kerja juga dipermudah lewat Pasal 151 UU Ciptaker yang menghapus ketentuan “segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Perusahaan juga dapat melakukan PHK tanpa melalui perundingan dengan serikat pekerja. Selain itu, UU Ciptaker menghapus ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur surat peringatan sebelum PHK. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan PHK tanpa melalui mekanisme surat peringatan.

8. Jumlah pesangon dikurangi

Ketentuan dalam UU Ciptaker pasal 156 mengurangi jumlah pesangon jika pekerja di-PHK karena menghapus uang penggantian hak. Dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan terdapat penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Selain itu, UU Ciptaker menghapus pasal 162-166 dalam UU Ketenagakerjaan yang merinci jumlah pesangon dan perhitungan penghargaan masa kerja serta uang pengganti bagi pekerja yang mengundurkan.

Beberapa pasal-pasal bermasalah dan kontroversial UU Cipta Kerja dalam hal ketenagakerjaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kontrak tanpa batas (Pasal 59) UU Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak.

Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja menyebutkan, ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.



Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.³²

2. Hari libur dipangkas (Pasal 79)

Hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dipangkas. Pasal 79 ayat (2) huruf (b) mengatur, pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Selain itu, Pasal 79 juga menghapus kewajiban perusahaan memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pasal 79 Ayat (4) menyatakan, pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian Pasal 79 ayat (5) menyebut, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Aturan soal pengupahan diganti (Pasal 88)

UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Pasal 88 Ayat (3) yang tercantum pada dalam Bab Ketenagakerjaan hanya menyebut tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada 11 dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan itu, yakni upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui UU Cipta Kerja tersebut, antara lain upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pasal 88 Ayat (4) kemudian menyatakan, "Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah".

4. Sanksi tidak bayar upah dihapus (Pasal 91)

³² Jawahir Gustav Rizal, "Omnibus Law Cipta Kerja Isi dan Dampaknya Bagi Buruh", <https://www.kompas.com>, diakses 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat UU Cipta Kerja. Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian Pasal 91 ayat (2) menyatakan, dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain tercantum pada Pasal 91, aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Namun dalam UU Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di UU Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya.

5. Hak memohon PHK dihapus (Pasal 169)

UU Cipta Kerja menghapus hak pekerja/ buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan, di antaranya menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam. Pengajuan PHK juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Ketentuan itu diikuti ayat (2) yang menyatakan pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Namun, Pasal 169 ayat (3) menyebut, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang diadukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam UU Cipta Kerja.

Omnibus Law menjadi istilah baru yang sering digunakan, namun belum ada kesamaan persepsi dan gambaran yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan *Omnibus Law*. Ada beberapa kelebihan penerapan konsep *Omnibus Law* dalam menyelesaikan sengketa regulasi di Indonesia antara lain:

9. Mengatasi konflik peraturan perundangundangan secara cepat, efektif, dan efisien;
10. Menyeragamkan kebijakan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di daerah, untuk menunjang iklim investasi;
11. Pengurusan perizinan lebih terpadu, efisien, dan efektif;



12. Mampu memutus rantai birokrasi yang berlama-lama;
13. Meningkatnya hubungan koordinasi antarinstansi yang terkait, karena telah diatur dalam kebijakan *omnibus regulation* yang terpadu;
14. Adanya jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan.³³

Omnibus Law akan menjadi penggerak atau *trigger* untuk memperkuat kapabilitas dan juga menerapkan fungsi legislasi dari DPR di Indonesia sebagai negara hukum. Keinginan pemerintah untuk membuat lapangan pekerjaan yang luas juga merata untuk seluruh masyarakat diharapkan mampu terwujud dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 yang mengatur multisektor.³⁴ Terdapat 11 *cluster* di dalam UU Cipta Kerja dan ketenagakerjaan merupakan salah satu hal yang diatur didalamnya. Ada tiga undang-undang yang mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pemerintah berupaya mengharmonisasikan undang-undang tersebut supaya mampu memberikan ruang kepada investor tanpa menimbulkan kerugian juga menghindari regulasi yang tumpang tindih. Target pemerintah menciptakan tiga juta lapangan kerja setiap tahun setelah *Omnibus Law* disahkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, karena sebelum *Omnibus Law* diterapkan di Indonesia lapangan pekerjaan diperkirakan hanya tersedia 2-2,5 juta setiap tahunnya.

Dengan mendorong fleksibilitas tenaga kerja lebih jauh serta liberalisasi pemerintah berharap bisa mendorong angka pertumbuhan ekonomi di Indonesia. terhambatnya aktivitas bisnis dan investasi di Indonesia disebabkan karena perlindungan ketenagakerjaan dan regulasi yang berlaku saat ini sangat kaku. Oleh sebab itu pemerintah perlu menciptakan sistem tenaga kerja yang lebih fleksibel dengan menekan ongkos buruh serendah-rendahnya, terutama upah sehingga pengusaha mudah merekrut dan memberhentikan pekerja yang dianggap tidak kompeten. Hal itu akan menyebabkan pengusaha dan pemilik modal lebih

³³ Novianto Murti Hantoro, "Konsep *Omnibus Law* dan Tantangan Penerapannya di Indonesia", *Jurnal Parliamentary Review*, Vol. II No. 1 2020, hal.2

³⁴ *Ibid*, hal.4.



leluasa berinvestasi dan membuka lahan bisnis sehingga pertumbuhan ekonomi di Indonesia meningkat dan lapangan kerja yang baru tercipta.³⁵

C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)

Salah satu bidang yang paling kontroversial dalam diskursus UU Cipta Kerja adalah bidang ketenagakerjaan. Perubahan yang dilakukan bab ketenagakerjaan UU Cipta Kerja terutama terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja.

Salah satu pasal yang dengan terang mencerminkan kekeliruan logika ini adalah perubahan Pasal 151 ayat (2) membuka kesempatan bagi pengusaha untuk melakukan PHK melalui pemberitahuan. Meskipun ketentuan ini dilanjutkan dengan tetap dimungkinkannya perundingan bipartid dan mekanisme PPHI jika pekerja menolak PHK, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa menolak PHK bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh pekerja. Ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja, acapkali membuat pekerja tak berkutik jika terjadi PHK.³⁶

Pemerintah dalam berbagai narasinya mengakui bahwa perubahan ketentuan aturan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja menjadi lebih fleksibel dilatarbelakangi oleh keyakinan bahwa aturan ketenagakerjaan yang terlalu rigid merupakan hambatan investasi di Indonesia. Padahal, kajian dari *World Economic Forum* menunjukkan fakta berbeda. *World Economic Forum Competitiveness Report* secara konsisten menempatkan korupsi sebagai masalah utama penghambat investasi di Indonesia.³⁷

Omnibus law yang dirancang oleh pemerintah tersebut hanya merugikan masyarakat terkhususnya kaum buruh. *Omnibus law* tidak akan meningkatkan investasi tetapi justru akan menurunkan tingkat kesejahteraan kaum buruh. Faktanya masyarakat Indonesia tidak menyukai atas penyelenggaraan kebijakan *Omnibus Law* tersebut di Indonesia. Selain itu, terdapat beberapa hal yang menurut masyarakat akan sangat dirugikan jika kebijakan *Omnibus Law* antara lain yaitu adanya pengurangan pesangon bagi pekerja yang di PHK, upah buruh mulai dihitung dari per jam waktunya bekerja, hak cuti hilang dan tidak ada kompensasi, status karyawan tetap akan dihilangkan, dan masih banyak lagi. Dengan demikian hasil dari omnibus law ini sangat memengaruhi pada masyarakat kalangan bawah

³⁵ Rizal Irvan, *Op.Cit*, hal.80.

³⁶ *Ibid*, h.53.

³⁷ *Ibid*.



ataupun menengah karena adanya perubahan tersebut yang hanya memberikan dampak yang tidak baik bagi pekerja.³⁸

Melonggarkan perlindungan terhadap pekerja seperti yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja bukanlah cara yang tepat. Secara filosofis, hukum ketenagakerjaan memang dibuat untuk melindungi kepentingan pekerja. Melindungi kepentingan bisnis mestinya dapat dilakukan melalui instrumen hukum yang lain yang menjadi kuasa pemerintah tanpa harus mengurangi perlindungan terhadap hak dan kepentingan pekerja, misalnya, dengan memberikan insentif pajak, memastikan tidak ada korupsi dan pungli, dan menjamin birokrasi yang sederhana dan tidak berbelit-belit. Perlindungan pekerja tidak seharusnya dikorbankan untuk kepentingan investasi.

Perubahan yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja utamanya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat menjawab masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi selama ini. Alih-alih, pengaturan di UU Cipta Kerja justru berpotensi menambah masalah-masalah baru dalam hukum ketenagakerjaan.

Harus diakui, UU Ketenagakerjaan yang sudah berusia 17 tahun memang memiliki banyak kekurangan, sebagai contoh, ketiadaan perlindungan hukum terhadap pekerja informal seperti pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, atau pekerja yang berada dalam hubungan kerja tidak standar, dan banyak lagi catatan kekurangan lainnya. Sayangnya, masalah-masalah ini justru tidak dijawab oleh Bab Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Revisi parsial yang dilakukan oleh UU Cipta Kerja terhadap UU Ketenagakerjaan justru menimbulkan masalah-masalah baru yang berdampak buruk terhadap perlindungan pekerja.

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tujuan pemberlakuan undang-undang ini, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.³⁹

³⁸Okky Tiberbina Br Tarigan, "Dampak Omnibus Law Terhadap Buruh", <https://www.kompasiana.com>, diakses 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.

³⁹Kementerian Keuangan Republik Indonesia, "Dikunjungi" (*RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR*) <https://www.kemenkeu.go.id>, RUU Cipta Kerja Mulai Dibahas Dengan Badan Legislasi, diakses pada 02 April 2021 Pukul 21.00 Wib.



Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah memicu gejolak sosial di tengah masyarakat Indonesia, terutama muatan pasal-pasal yang mengakomodir jaminan hak-hak pekerja. Persepsi hukum masyarakat Indonesia terhadap hadirnya undang-undang tersebut, menimbulkan berbagai penolakan dengan pandangan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terutama menyangkut perlindungan hak-hak pekerja, tidaklah membawa dampak kemanfaatan hukum, yang berpihak terhadap kepentingan perlindungan hak-hak para pekerja atau kaum buruh Indonesia dalam hubungan kontraktual dengan pihak majikan.⁴⁰

Penolakan masyarakat terhadap kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan sebuah fakta hukum disebabkan khusus pasal-pasal jaminan hak-hak bagi pekerja yang sangat bertentangan dengan cita hukum masyarakat Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 menyebutkan bahwa : “Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah”.

Berdasarkan hal tersebut, maka muatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berimplikasi mengeksploitasi jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan posisi kaum buruh/pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan/pengusaha, sebab mendasarnya adalah filosofi asas yang mendasari tegaknya Undang-Undang Cipta lapangan Kerja tersebut, adalah pada standar berpikir investasi.

Filosofi substansi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, spesifik mengatur tentang ketenagakerjaan, tegak atas dasar orientasi investasi ekonomi, bukan tegak atas dasar profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga apabila mencermati pasal-pasal revisi dan yang dihapus, tampak bahwa spirit undang-undang tidak menyentuh sama sekali upaya peningkatan kompetensi pekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja justru berpotensi membuat pasal ketenagakerjaan terpinggirkan, tergerus oleh kebutuhan investasi dan ekonomi. Padahal sejatinya, dalam hubungan industrial Pancasila, perlindungan pekerja merupakan bentuk tanggungjawab pemerintah.

IV. KESIMPULAN

⁴⁰Muh Sjaiful, “Problematisasi NORMATIF Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Media Iuris* Vol. 4 No. 1, Februari 2021, hal,44.



1. Pengaturan hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh diatur dalam Pasal 80 yang mengatur penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan buruh dalam mendukung ekosistem investasi.
2. Kelemahan dari Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah UU Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena ada banyak pasal yang saling menghilangkan pasal yang lain, waktu kerja dan lembur lebih panjang, waktu libur dikurangi Upah minimum hilang, perhitungan upah berubah Upah Cuti Haid dan Melahirkan akan hilang, cuti panjang hilang, PHK sepihak dipermudah, jumlah pesangon dikurangi. Kelebihannya adalah UU Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan. Artinya UU Cipta Kerja dapat menjadi payung hukum bagi kesejahteraan pekerja supaya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.
3. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) terkait dengan pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang terangkum dalam Pasal 81 maka belumlah mengakomodir jaminan hak-hak bagi pekerja. Jaminan hak pekerja yang secara pokok semestinya mendapat jaminan perlindungan hukum tetapi apabila dikaitkan dengan isu yang diangkat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Arifin, Bustanul dan Didik J. Rachbini, *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2011.
- Arifin, Mohamad, *Teori Dan Filsafat Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Apeldoorn, Van, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.



- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Asyhadi, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Ayumidah. *Blantika Hukum Ketenagakerjaan*, Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Bruggink, J.J. H. *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Eddyono, Sri Wiyanti, *Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Erwin, Muhammad, *Filsafat Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Fariana, Andi, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Toha, Halili, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2011.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

- Aedi, Ahmad Ulil Sakti Lazuardi, Ditta Chandra Putri, “Arsitektur Penerapan Omnibus law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang”, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 14 No. 1, 2020.
- Arham, & Saleh, “Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia”, *Jurnal. Petitem*, Volumen 2 No. 1, 2020.
- Busroh, Firman Freaddy, “Konseptualisasi Omnibus law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan”, *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 10 No. 2, 2017.



- Djongga, Catur J S, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol.1 No.2 Tahun 2020.
- Hantoro, Novianto Murti, “Konsep *Omnibus Law* dan Tantangan Penerapannya di Indonesia”, *Jurnal Parliamentary Review*, Vol. II No. 1 2020.
- Husodo, Jadmiko Anom, “Urgensi Lembaga Pembentuk Peraturan Perundang-Undangan untuk Mendukung Reformasi Regulasi di Indonesia”, *Jurnal Prosiding Forum Akademik Kebijakan Reformasi Regulasi*, Yogyakarta, 3 Oktober 2019.
- Ibrahim, Zulkarnain, “Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterahkan Pekerja”, *Jurnal Media Hukum* Vol.23No.2/Desember 2016.
- Irvan, Rizal, “*Omnibus Law* Antara Desiderata Dan Realita”, *Jurnal Hukum*, Samudra Keadilan Volume 15, Nomor 2, Juli-Desember 2020.
- Kurniawan, Fajar, “Problematisasi Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep *Omnibus Law* Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK”, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 Juni 2020.
- Muhdlor, A. Zuhdi, “Kajian Politik Hukum Terhadap Transplantasi Hukum di Era Global”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 5 No. 2, 2016.
- Prabowo, Adhi Setyo, “Politik Hukum *Omnibus Law*”, *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, April 2020.
- Putra, Antoni, “Penerapan *Omnibus law* dalam Upaya Reformasi Regulasi”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17 No. 1, 2020.
- Sjaiful, Muh, “Problematisasi Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Media Iuris* Vol. 4 No. 1, Februari 2021.
- SIREGAR, Gomgom T.P; LUBIS, Muhammad Ridwan. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 100-106, feb. 2021. ISSN 2745-6072
- LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG KEKUASANAAN ORANG TUA DALAM MELAKSANAKAN PENGURUSAN HARTA KEKAYAAN ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 120-126, feb. 2021. ISSN 2745-6072.
- LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN NARKOTIKA DI DESA BANDAR KHALIFAH



KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 37-41, sep. 2020. ISSN 2745-6072

Rogers, S. A. S. M., & Siregar, G. T. Existence Of Pancasila As A Stats fundamental Norm Of The Nation And State Of Indonesia In Facing Economic Globalization Challenges. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems presents peer-reviewed survey and original research articles. <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4886>

MUHAMMAD RIDWAN LUBIS; GOMGOM T.P SIREGAR. "Implementation of diversion in case resolution children to realize protection law against children". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1001-1006. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.119

GOMGOM T.P SIREGAR; MUHAMMAD RIDWAN LUBIS. "Juridical analysis of religious blasphemy crimes through smartphone applications based on the information and electronic transactions (ite)". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1006-1012. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.120

Gomgom TP Siregar, Syawal Amry Siregar, Rudolf Silaban, "Legal Implementation of Electronic Information and Transaction Law in Preventing the Spread of Content Containing SARA Issues through Social Media". International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 13, Issue 10, 2020, https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_10/1310119_Siregar_2020_E_R.pdf

SEPIMA, Andi; SIREGAR, Gomgom T.P.; SIREGAR, Syawal Amry. PENEGAKAN HUKUM UJARAN KEBENCIAN DI REPUBLIK INDONESIA. JURNAL RETENTUM, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 108-116, feb. 2021. ISSN 2686-5440. Available at: <<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/retentum/article/view/908>>. Date accessed: 09 sep. 2021.

Harahap, P. A., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (POLDA-SU) DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA PEMILIHAN UMUM. JURNAL RETENTUM, 2(1), 90-98.

Panjaitan, S., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN BAPAS SEBAGAI PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DALAM PENANGANAN ANAK YANG BERKONFLIK DENGAN HUKUM (STUDI PADA BAPAS KELAS I MEDAN). JURNAL RETENTUM, 2(1), 79-89.

Nasution, L., & Nurul Ichsan, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. Jurnal Ilmiah METADATA, 3(1), 308-320. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>

Mohammad Yusuf, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Analysis of Banking Performance in The Aftermath of The Merger of Bank Syariah Indonesia in Covid 19. International



Journal of Science, Technology & Management, 2(2), 472-478.
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i2.182>

Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. PKM Maju UDA, 1(3), 127-132. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.885

Nasution, L., & Ichsan, R. (2021). SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. PKM Maju UDA, 1(3), 107-112. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.882

Ichsan, R. N., Suparmin, S., Yusuf, M., Ismal, R., & Sitompul, S. (2021). Determinant of Sharia Bank's Financial Performance during the Covid-19 Pandemic. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 298-309.

ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri

Yusuf, M., Ichsan, R., & Saparuddin, S. (2021). DETERMINASI INVESTASI DAN PASAR MODAL SYARIAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. JEpa, 6(1), 397-401. Retrieved from <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1121>

ICHSAN, R. N., NASUTION, L., SINAGA, S., & MARWAN, D. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. Journal of Contemporary Issues in Business and Government| Vol, 27(2), 259

Sinaga, S., Gaol, J. L., & Ichsan, R. N. (2021). The Effect of Product Innovation on Consumer Interest in the Purchase of Bottled Tea Products at PT. Sinar Sosro Medan. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 1361-1367

Sitompul, S., Ichsan, R. N., & Nasution, L. The Influence of Exchange Rate, Inflation, For the Results of the Development Assets of Islamic Banks. <https://www.ijefm.co.in/v4i3/Doc/5.pdf>

Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA, 6(1), 54-57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>

Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. AMALIAH: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 5(1), 48-53.



- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 344-355.
- Lukman Nasution, Abd. Rasyid Syamsuri, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Socialization Of Community Participation In Bandar Khalifah Village Development Planning Percut Sei Tuan District. *International Journal Of Community Service*, 1(2), 119–122. <https://doi.org/10.51601/ijcs.v1i2.15>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 6(1), 54-57.
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2021), SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN, <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/AJPKM/article/view/693>, <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>