

# ANALISA HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

<sup>1</sup>Kurniawan, <sup>2</sup> Wasis Susetio, S.H., M.H.

<sup>1</sup>Universitas Esa Unggul, Jakarta

<sup>2</sup>Universitas Esa Unggul, Jakarta

<sup>1</sup>[iwan.kurniawan@gmail.com](mailto:iwan.kurniawan@gmail.com)

## ABSTRAK

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang melakukan perubahan dan pencabutan beberapa substansi mengenai hak tenaga kerja yang sebelumnya tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hal ini dipandang bertentangan dengan Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Oleh karena itu, Penulis meneliti mengenai 1) Bagaimana pengaturan hak-hak tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? 2) Bagaimana implikasi pengaturan hak-hak tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia? Dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan metode penelitian yang digunakan studi kepustakaan (*library research*). Hasil dari penelitian ini adalah 1) Memaparkan dan menganalisa pengaturan hak-hak tenaga kerja menurut UU Cipta Kerja, diantaranya: mengenai upah minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (*outsourcing*), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, dan jaminan sosial 2) menganalisa implikasi pengaturan hak-hak tenaga kerja menurut UU Cipta Kerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia menimbulkan respon negatif yang di buktikan dari protes keras dari banyak pihak, karena dinilai merugikan tenaga kerja. Dalam UU Cipta Kerja tersebut dinilai pengaturan jam kerja bagi tenaga kerja terlalu panjang, pengaturan lembur tenaga kerja dinilai menguntungkan pemberi kerja tanpa menghiraukan hak tenaga kerja.

Kata Kunci : UU Cipta Kerja, Hak Tenaga Kerja, Hak Asasi Manusia

## ABSTRACT

*With the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (UU Cipta Kerja) which made changes and revocations of several substances regarding labor rights previously contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, this seems contrary to Indonesia as a legal state which is based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (UUD NRI 1945) in Article 27 paragraph (2) and Article 28 stating that work is a human right. Therefore, the author examines 1) How is the regulation of labor rights according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? 2) How is the application of the Law on Labor Rights in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in the perspective of Human Rights? In this study, the author uses research methods used library research (library research). The results of this study are 1) Describe and analyze the regulation of labor rights according to the Job Creation Act, including: minimum wages, severance pay, termination of employment, outsourcing, work leave, rest periods, duration of work, and guarantees. 2) analyzing the implications of regulating labor rights according to the Employment Copyright Act in the perspective of human rights led to a negative response as evidenced by strong protests from many parties, because it was considered detrimental to the workforce. In the Employment Creation Act, it is considered that the regulation of working hours for workers is too long, the arrangement of labor overtime is considered to be beneficial to the employer regardless of the rights of workers.*

*Keywords: Job Creation Law, Labor Rights, Human Rights*