

ANALISIS YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN

Winsherly Tan

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

winsherly@uib.ac.id

Submitted: 2021-05-23 | Reviewed: 2021-08-29 | Accepted: 2022-02-25

How to cite: Winsherly Tan. "Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan". *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum*, Vol. 13, No. 2, (2022), 047-065.

DOI:
<https://doi.org/10.28932/di.v13i2.3630>

ABSTRACT

After the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, a more comprehensive study is needed for business actors and academics. The purpose of this study is to analyze changes in law related to employment in the work copyright law and to find out about the application of the principles in the formation of laws in the job copyright law. The research method used in this research is the normative method.

The results of the study showed that there are several changes in the field of employment, namely in articles 80 to 84. Then this work copyright law has fulfilled the principles in the formation of legislation, except for the formulation. Therefore, the recommendation is that the government must immediately implement regulations because it is feared that in the future it can lead to multiple interpretations of the contents of the law.

Keywords: *Changes, Labor Law, and Job Creation*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini secara tegas dideklarasikan pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesungguhnya, perkembangan konsep hukum dalam sebuah negara tergantung kepada proses sejarah yang negara itu lalui. Konsep negara hukum tersebut berkembang sesuai dengan sejarah yang dialami dan masyarakat di negara tersebut.¹ Konsep negara hukum ini akan terus berubah seiring dengan perubahan masyarakat. Terdapat sebuah respon dari sebuah konsep negara hukum yaitu konsep negara hukum formal yang menjadikan hukum sebagai penjaga malam yang memiliki arti yaitu sebuah negara hukum harus pula menjadi sebuah negara kesejahteraan. Sistem ini mewajibkan negara untuk ikut bertugas dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat yaitu dengan campur tangan negara dalam bidang ekonomi dan segala pembangunan yang mengarah kepada pencapaian kesejahteraan masyarakat yang maksimal.²

Dalam hal mencapai sebuah negara kesejahteraan yang dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini merupakan cita-cita yang dirindukan dan yang ingin dicapai oleh negara Indonesia. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti ekonomi kerakyatan memberikan pendapat bahwa pembangunan ekonomi di Indonesia sudah jauh dari konsep dan cita-cita dari negara kesejahteraan, keadilan sosial, kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia.³ Saat ini, seluruh dunia termasuk Indonesia sedang menghadapi problema dalam bidang ekonomi yang cukup serius dikarenakan adanya penyebaran *Coronavirus Diseases 2019* (Covid-19) sejak awal tahun 2020. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mendesak agar dibentuknya aturan yang dapat mendorong perkembangan iklim investasi. Salah satu dorongan tersebut dapat berasal dari perubahan hukum terkait dengan ketenagakerjaan yang telah ada. Hal tersebut direspon oleh pemerintah yang menggesa pembahasan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.

Perbincangan pro dan kontra tentang cipta kerja telah meramaikan Indonesia sejak undang-undang ini diinisiasikan hingga telah diimplementasikan. Metode undang-undang

¹ Achmad Irwan Hamzani, "Menggagas Indonesia Sebagai Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya", *Jurnal Yustisia*, Edisi 9 September-Desember 2014, hlm. 136.

² Venatius Hadiyono, "Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare Statedan Tantangannya", *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, Volume 1 No. 1, 2020, hlm. 24.

³ Alfitri, "Ideologi Welfare State Dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional," *Jurnal Konstitusi*, Volume 9 No. 3, 2012, hlm. 450.

cipta kerja sebelumnya tidak dikenal oleh Indonesia yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental. Undang-undang cipta kerja merupakan sebuah metode yang dipilih oleh Indonesia dalam tujuan pemangkasan peraturan yang dimana melalui undang-undang ini banyak peraturan yang dapat dijangkau di dalamnya.

Rancangan dari undang-undang yang dimaksud mulai dibahas sejak awal tahun 2020, ketika Negara sedang berada di situasi pandemi. Konsep yang digunakan dalam persiapan Rancangan Undang-Undang tersebut adalah dengan omnibus law yang diharapkan menjadi aturan yang kemudian bersifat menjadi panduan umum dan mempermudah manajemen hukum di Indonesia. Rancangan Undang-Undang ini sedang ditujukan untuk membangun perekonomian dengan strategi untuk menarik investor serta penanam modal untuk melakukan investasi di Indonesia.⁴

Konsep Omnibus Law bukanlah merupakan konsep hukum yang baru. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang pertama di Indonesia yang konsep ini. Omnibus Law pada umumnya dikenal sebagai Undang-Undang sapu jagat karena perannya dalam mengganti beberapa ketentuan, aturan, serta Undang-Undang dalam satu peraturan.⁵ Upaya pemerintah mendesak pembahasan RUU Omnibus Law ini sebenarnya telah melabrak dan berkontradiksi dengan Teori Pembentukan peraturan Perundang-undangan yang sudah diatur pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan kata lain, konflik yang akan timbul akibat adanya norma baru tidak akan terhindar terlepas dari tujuan Omnibus Law untuk mengupayakan penyegaran atau harmonisasi peraturan perundang-undangan.⁶

Mengenai pembahasan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja oleh pihak terkait seperti Pemerintah dan badan Legislatif negara, ada beberapa agenda yang diangkat dalam pembentukannya. Beberapa di antaranya adalah mengenai revisi terhadap hak-hak perempuan yang sebelumnya diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, informasi yang beredar saat proses pembahasan rancangan undang-undang tersebut yang disampaikan oleh Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI),

⁴ 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*, Volume 5 No. 1, 2020, hlm. 64.

⁵ Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law," *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, 2020, hlm.2.

⁶ Suwandi Arham, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia," *Petitum*, Volume 7 No. 2, 2019, hlm. 73.

yakni cuti haid sampai dengan cuti melahirkan yang terancam tidak diberikan menurut ketentuan hukum yang berlaku.⁷

Terlepas dari desakan masyarakat, pada tanggal 3 November 2020, pemerintah secara resmi telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) yang secara garis besar merevisi sekurang-kurangnya mencakup 11 bidang yang mengatur kebijakan strategis, termasuk diantaranya terkait dengan ketenagakerjaan.

Tujuan akhir dari pembentukan Undang-Undang ini adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Hal ini diharapkan untuk diwujudkan dengan perubahan bentuk pemerintahan perspektif omnibus law yaitu demokrasi gabungan Plato dan Polybius. Gabungan ini menjadi indikasi bahwa perwujudan demokrasi di Indonesia memiliki arti bentuk pemerintahan dalam membatasi kekuasaan negara.⁸ Hal ini dianggap oleh pemerintah telah memperkuat Konsep negara hukum *rechtsstaat* dan *rule of law* yang dianggap memiliki pengaruh bagi negara hukum Indonesia. Omnibus law menghasilkan kompromi.⁹

Adapun salah satu perhatian pembahasan ketentuan tersebut adalah tertuju pada hak pekerja yang harus diberikan perlindungan secara hukum. Adapun dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terdapat keharusan pemberian perlindungan kepada pekerja. Perlindungan hukum dilakukan secara sadar baik oleh setiap elemen masyarakat untuk mengusahakan pemenuhan hak asasi bagi pekerja.¹⁰

Banyaknya persoalan terkait dengan pemenuhan hak-hak pekerja dipandang harus merevisi ketentuan tentang ketenagakerjaan bagi pemerintah. Namun di sisi lain, kalangan pekerja memandang pembahasan revisi ketentuan tentang ketenagakerjaan mereduksi perlindungan kepada kalangan pekerja. Perbedaan pandangan ini tentu menjadi satu persoalan tersendiri yang harus diuraikan agar tidak terjadi kesenjangan.

⁷ Fajar Pebrianto, "KSPI: Hak Cuti Haid Terancam Hilang Dengan RUU Cipta Kerja," <https://bisnis.tempo.co/read/1311048/kspi-hak-cuti-haid-terancam-hilang-dengan-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses pada tanggal 04 Maret 2021 pukul 19.00 WIB.

⁸ Tommy Michael, "Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law," *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 5 No. 1, 2020, hlm. 174.

⁹ Margaret Sova McCabe, "Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Bill's Omnibus Legislation," *Journal of Food Law & Policy*, Volume 14 No. 1, 2018, hlm. 5.

¹⁰ Mawardi Khari dan Sulaiman, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan," *Borneo Law Review*, Volume 3 No. 2, 2019, hlm. 115.

Omnibus law cipta lapangan kerja dikonsepsikan oleh pemerintah sebagai investasi terhadap pembentukan dan pembukaan lapangan kerja. Upaya utama yang dilakukan adalah terhadap penataan ekosistem penanaman modal. Penataan ekosistem yang dimaksud meliputi penyederhanaan perizinan, persyaratan penanaman modal, ketentuan dalam ketenagakerjaan, kemudahan berusaha, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan konsentrasi pada kawasan ekonomi.¹¹

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Ayudya Prasasti melalui penelitiannya yang berjudul “Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undnag-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan” menemukan bahwa Perbandingan antara Omnibus Law UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan melalui Omnibus Law terdapat beberapa substansi yang mengubah dan/atau menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai Upah Minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (Outsourcing), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, tenaga kerja asing (TKA), jaminan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). 2) Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara Omnibus Law UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya hukum yang dapat dilakukan ialah, sebagai berikut : a) Pengajuan Judicial Review mengenai Omnibus Law Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Ke Mahkamah Konstitusi b) Harus ada mekanisme harmonisasi peraturan perundang-undangan yang jelas. c) Penerapan Asas *lex posterior derogate legi priori* pada Omnibus Law UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.¹²

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Jenis data yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan.

Di dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis mengenai perubahan yang terjadi dalam undang-undang cipta kerja serta menganalisis mengenai proses

¹¹ Muhammad Insa Ansari, “Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal,” *Rechtsvinding*, Volume 9 No. 1, 2020, hlm. 83.

¹² Annisa Ayudya Prasasti, *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021.

pembentukan undang-undang tersebut dikaitkan dengan pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan yang berbunyi: “Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi: a.kejelasan tujuan; b.kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat; c.kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan; d.dapat dilaksanakan; e.kedayagunaan dan kehasilgunaan; f.kejelasan rumusan; dan g.keterbukaan.” Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat 2 (dua) tujuan dalam penelitian ini yaitu: *untuk menganalisis perubahan hukum yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, untuk menganalisis penerapan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.*

PEMBAHASAN

1. Perubahan Hukum Dalam Bidang Ketenagakerjaan Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Indonesia telah mengimplementasikan Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang merata, memenuhi hak bekerja warga negara dan menciptakan penghidupan yang layak bagi segenap bangsa Indonesia yaitu melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebuah metode perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas yaitu terdiri dari banyak materi muatan di dalamnya, terdiri atas banyak pasal, terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru, mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.

Undang-Undang ini dibuat dengan salah satu tujuannya adalah menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang kuat dalam bidang ekonomi serta menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing global. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber

daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut.

Peran Undang-Undang Cipta Kerja ini sangatlah penting karena melalui undang-undang atau produk hukum secara tertulis dapat memberikan kepastian dan perlindungan bagi tenaga kerja. Selain daripada itu, melalui adanya pengaturan secara tertulis tersebut, tenaga kerja juga dapat memperoleh kehidupan yang layak dengan adanya penjaminan dan perlindungan atas hak tenaga kerja yang pada saat ini perlindungan dan pemenuhan hak tenaga kerja tersebut masih jauh dari harapan. Tidak hanya itu, tenaga kerja yang telah memiliki pekerjaan juga sangat mudah kehilangan pekerjaannya yang disebabkan oleh Tindakan dari pemberi kerja yaitu melalui pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Praktik seperti ini tentunya menjadi dilemma dan tantangan bagi Indonesia. Oleh sebab itu, melalui Undang-Undang Cipta Kerja ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat merasakan perubahan yang positif.

Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat 11 klaster yang dimana salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 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, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 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.

Tenaga kerja memiliki arti yaitu mereka yang memiliki usia kerja yang mampu melaksanakan pekerjaan yaitu mereka yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo adalah mereka yang bekerja untuk diri sendiri,

anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji.¹³

Menurut kamus hukum hak adalah benar, sungguh, nyata atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.¹⁴ Sedangkan menurut Mr. L.J. van Apeldoorn, hak adalah: “*Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak*”.¹⁵ Secara sederhana, hak yang dimiliki setiap orang mewajibkan orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, hal ini mengindikasikan bahwa antara hak dan kewajiban adalah saling berkaitan satu sama lainnya dan saling mencerminkan.¹⁶

Indonesia memiliki perangkat hukum dalam memberikan jaminan kepada ketenagakerjaan yaitu di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 4 undang-undang ini menyebutkan bunyi tujuan dibentuknya undang-undang tersebut yaitu: “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Namun, seiring dengan berjalannya waktu maka telah dilakukannya revisi dalam bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal 1 dalam undang-undang menjelaskan bahwa: “Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dana investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.”

Undang-undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, ketenagakerjaan, kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM, kemudahan berusaha, dukungan

¹³ Suparno Rizki Herdian Zenda1, “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya,” *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 2 No. 1, 2017, hlm. 371.

¹⁴ Yudha Pandu, *Kamus Hukum*, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008, hlm. 78.

¹⁵ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, hlm. 120.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Adi Citra Bakti, 2000, hlm. 54-55.

riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Revisi terkait dengan bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sekurang-kurangnya dibahas dalam 4 pasal, yakni Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83 dan Pasal 84. Terdapat beberapa hal penting perubahan substansi hukum yang terjadi pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal-pasal tersebut dibuat dengan tujuan untuk penguatan dan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Pengaturan yang bersifat substantif yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 13: pengaturan mengenai lembaga pelatihan yang dimana pada peraturan terdahulu hanya dikelola oleh pemerintah dan swasta, namun terdapat perubahan pasca revisi yang dimana lembaga pelatihan pendidikan ini cangkupannya diperluas menjadi lembaga pendidikan perusahaan yang harus mendaftarkan kegiatan pelatihannya ke instansi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.
- 2) Pasal 14: pada peraturan terdahulu, lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk perorangan. Namun di peraturan baru saat ini, ketentuan tersebut telah dihapus dan terdapat ketentuan baru yaitu mengenai perizinan teknis pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing harus diurus ke Pemerintah Pusat.
- 3) Pasal 37: pada peraturan terdahulu, pada pasal 37 mengatur mengenai penempatan kerja yang dimana peraturan terdahulu mengatur bahwa penempatan kerja harus berbadan hukum. Namun, pada peraturan yang baru ketentuan ini sudah diubah yang dimana penempatan kerja tidak harus berbadan hukum namun harus mengurus perizinan usaha ke pemerintah pusat.
- 4) Pasal 42: pada pasal ini mengatur tentang pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimana TKA tersebut harus memiliki rencana kerja yang disahkan oleh pemerintah pusat.
- 5) Pasal 43: pada pasal ini mengatur mengenai jabatan dan standar kompetensi TKA. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan ini sudah dihapus.

- 6) Pasal 44: pada pasal ini mengatur tentang adanya kewajiban dalam pembuatan rencana penggunaan TKA. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan tersebut sudah dihapus.
- 7) Pasal 46: ketentuan pada pasal 46 secara formil telah dihapus, namun pengaturan mengenai TKA dilarang menduduki jabatan personalia telah diatur Kembali pada pasal 42 di peraturan terbaru.
- 8) Pasal 48: ketentuan pada pasal 48 ini sudah dihapus, namun pengaturan mengenai adanya kewajiban memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kontrak telah diatur kembali pada pasal 45 ayat 1 huruf c pada peraturan yang baru.
- 9) Pasal 49: ketentuan pada pasal 49 mengenai penggunaan TKA serta pelatihan dan pendidikan diatur pada Peraturan Presiden. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan ini diamanatkan pada Peraturan Pemerintah.
- 10) Pasal 56: terdapat ketentuan tambahan pada pasal 56 ini yaitu pengaturan tentang jangka waktu dan selesainya PKWT yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang diatur lebih lanjut pada peraturan pemerintah.
- 11) Pasal 57: Revisi pasal ini mencabut ketentuan yang menyatakan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) kualifikasi menjadi PKWTT (Karyawan Permanen). Oleh karena itu, secara a contrario, revisi atas pasal ini memberikan ruang untuk dibuat PKWT secara tidak tertulis (lisan).
- 12) Pasal 58: pada pasal ini, diberikan penegasan tentang adanya perhitungan masa kerja yang harus dihitung sejak awal bekerja pada pekerja PKWT dengan syarat masa percobaan.
- 13) Pasal 59: pada pasal ini sudah dicabut ketentuan tentang adanya jangka waktu PKWT yang dimana dulunya dapat diperbaharui dan diperpanjang.
- 14) Pasal 61: ketentuan pada pasal ini mengalami perluasan mengenai sebab berakhirnya sebuah perjanjian kerja.
- 15) Pasal 64 dan 64: ketentuan dalam pasal ini yang terdahulu mengatur tentang pelimpahan seluruh pekerja maupun sebagian kepada perusahaan pemborong telah dihapus dalam peraturan yang baru.
- 16) Pasal 66: pasal ini terdahulunya mengatur tentang perusahaan alih daya dapat mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja (PKWT dan PKWTT) dan perusahaan alih daya harus mendapat izin berusaha dari pemerintah pusat. Namun pada

peraturan terbaru, pasal ini telah meniadakan adanya pelimpahan tanggung jawab demi hukum akibat tidak terpenuhi persyaratan alih daya oleh perusahaan alih daya dan pekerjanya.

- 17) Pasal 77: pasal ini yang terdahulu mengatur tentang waktu kerja untuk sektor usaha tertentu diamanatkan pada Peraturan Menteri. Namun pada peraturan terbaru, ketentuan ini telah diatur pada Peraturan Pemerintah.
- 18) Pasal 78: pasal ini mengatur tentang waktu lebur yang sebelumnya 3 jam/hari dan 14 jam/minggu diubah menjadi 4 jam/hari dan 18 jam/minggu. Kemudian pengaturan mengenai pengecualian sektor usaha untuk membayar upah lembur yang sebelumnya diamanatkan melalui Peraturan Menteri, kini telah diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah.
- 19) Pasal 79: pasal ini mengatur tentang waktu istirahat. Terdapat 2 hal perubahan yang terjadi pada pasal ini yaitu pertama, pemberian waktu istirahat panjang (bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun) sebelumnya ditegaskan dalam Undang-Undang, pasca revisi pasal ini, ketentuan tersebut diserahkan pada kesepakatan pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kedua, pengecualian perusahaan tertentu yang harus memberikan istirahat panjang yang dahulu diamanatkan diatur melalui Peraturan Menteri, pasca revisi diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah.
- 20) Pasal 88A: terdapat beberapa hal penambahan pada pasal 88A yaitu pertama, pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) namun tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah; kedua, kesepakatan pemberian upah dibawah ketentuan adalah batal demi hukum; ketiga, pengusaha dapat dikenakan denda karena keterlambatan pembayaran upah; keempat, pekerja dapat dikenakan denda karena kesengajaan dan/atau kelalaian; kelima, pemerintah yang akan mengatur terkait dengan nominal kedua denda tersebut di atas.
- 21) Pasal 88B: terdapat penambahan ketentuan pada pasal 88B mengenai upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.
- 22) Pasal 88C: terdapat penambahan ketentuan yaitu yang mengatur bahwa dasar penetapan upah berdasarkan keadaan ekonomi setempat.

- 23) Pasal 89: ketentuan pada pasal ini yang mengatur tentang adanya kewenangan memberikan rekomendasi dari dewan pengupahan telah dihapus pada peraturan yang baru.
- 24) Pasal 90: ketentuan dalam pasal ini yang mengatur tentang adanya penangguhan pembayaran upah minimum telah dihapus pemberlakuannya dalam peraturan yang baru.
- 25) Pasal 94: substansi dalam pasal ini masih diatur sama, yaitu upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Namun, pada peraturan yang baru hanya ada perubahan frasa “dari” menjadi “atas”.
- 26) Pasal 98: ketentuan dalam pasal ini yang sebelumnya mengatur bahwa dewan pengupahan terdapat di nasional, provinsi dan kota sudah tidak berlaku lagi dan pada peraturan yang baru, hal ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.
- 27) Pasal 153: ketentuan dalam pasal ini yang mengatur tentang PHK dengan alasan pertalian darah atau perkawinan yang sebelumnya diserahkan sesuai kesepakatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak diperkenankan lagi pasca revisi pasal ini.
- 28) Pasal 155: ketentuan tentang adanya keharusan PHK yang membutuhkan penetapan dari PHI telah dihapus dalam peraturan yang baru.
- 29) Pasal 164: ketentuan mengenai PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut dan/atau keadaan memaksa secara formil dicabut keberlakuannya, namun secara substansi telah diatur pula dalam Pasal 154A huruf c dan d. Namun, dalam ketentuan terbaru tidak diharuskan pembuktian melalui audit akuntan publik terhadap laporan keuangan perusahaan.

Peraturan dalam bidang ketenagakerjaan tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 saja. Namun terdapat pula beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan yang juga mengalami perubahan yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu sebagai berikut perubahannya:

- 1) Pasal 18: ketentuan dalam pasal ini mengalami perluasan, yaitu diberikan jaminan kehilangan pekerjaan.

- 2) Pasal 46A: ketentuan baru dalam pasal ini mengatur bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang secara teknis akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- 3) Pasal 46B: ketentuan baru dalam pasal ini yaitu mengatur bahwa pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- 4) Pasal 46C: ketentuan baru dalam pasal ini mengatur bahwa peserta program jaminan kehilangan pekerjaan adalah orang yang telah membayar iuran oleh Pemerintah Pusat.

Kemudian, terdapat pula perubahan pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 6: pada ketentuan pasal ini terjadi perluasan yaitu diatur mengenai jenis program jaminan sosial, yakni: Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- 2) Pasal 9: pada ketentuan ini juga mengalami perluasan yaitu adanya ketentuan mengenai perlindungan jaminan kehilangan pekerjaan.
- 3) Pasal 42: ketentuan dalam pasal ini mengatur bahwa modal awal penyelenggaraan BPJS disepakati kembali.

Selanjutnya, terdapat pula perubahan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 1: Terjadi perubahan terkait dengan pengertian Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) yakni: izin yang sebelumnya diterbitkan oleh Menteri pasca revisi ini diberikan kepada Pemerintah Pusat.
- 2) Pasal 51: Perubahan mengenai perizinan yang sebelumnya dimohonkan kepada Menteri, pasca revisi perizinan yang harus dimiliki harus diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- 3) Pasal 53: Pendirian kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran harus memenuhi ketentuan perizinan berusaha di setiap Pemerintah Provinsi.
- 4) Pasal 57: Jangka waktu izin dan kewajiban perusahaan dihapus keberlakuannya.
- 5) Pasal 89A: Perusahaan yang telah memiliki izin sebelum revisi aturan ini, tetap harus menyesuaikan dengan ketentuan perizinan berusaha.

Berdasarkan beberapa perubahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan, berikut adalah perubahan pengaturan yang bersifat substantif yaitu *pertama*, pengaturan

lembaga pendidikan yang sebelumnya hanya Pemerintah dan swasta ditambahkan menjadi lembaga pendidikan perusahaan; *kedua*, Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya ditentukan maksimal 2 kali dengan waktu maksimal 3 tahun dicabut keberlakuannya; *ketiga*, status pekerja pada perusahaan alih daya dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); *keempat*, upah ditentukan berdasarkan kesepakatan ditegaskan dalam revisi aturan ini, meskipun kesepakatan tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan minimum; *kelima*, pengecualian upah minimum bagi pelaku usaha mikro dan kecil; *keenam*, daluwarsa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi; *ketujuh*, pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; *kedelapan*, penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang iurannya akan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat; *kesembilan*, perizinan perusahaan penempatan pekerja migran harus diurus ke Pemerintah Pusat.

2. Penerapan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Seiring berkembangnya peradaban, pemerintahan suatu Negara tidak luput dari perubahan, hal ini memicu lahirnya banyak peraturan perundang undangan yang membahas berbagai persoalan dan tantangan yang ditemui pada setiap elemen masyarakat, sehingga di usia bangsa Indonesia yang telah mencapai 74 tahun lebih telah menyaksikan persoalan seperti disharmoni dan tumpang tindih antara regulasi-regulasi tertentu.¹⁷

Oleh karena itu, beberapa prinsip dalam perancangan perundang-undangan perlu diterapkan. Beberapa poin di antaranya adalah:¹⁸

- a. Pemberlakuan peraturan perundang-undangan tidak boleh berlaku surut atau diterapkan pada kejadian dan peristiwa sebelum diberlakukannya Undang-Undang;
- b. Peraturan perundang-undangan berdasarkan pada hierarki perundang-undangan, dengan kata lain harus ada suatu sistematisasi yang baik dalam peraturan perundang-undangan;

¹⁷ Gilang Ramadhan, "Omnibus Law Sebagai Sarana Utama Penataan Regulasi," *Yurispruden*, Volume 3 No. 2, 2020, hlm. 173.

¹⁸ Van de Vlies, *Handboek Wetgeving*, Zwolle: Tjeenk Willink, 1987, hlm. 175.

- c. Pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang diterapkan secara khusus mengesampingkan yang bersifat umum;
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku belakangan membatalkan peraturan perundang undangan yang berlaku terdahulu;
- e. Peraturan perundang-undangan adalah mutlak, tidak dapat ditentang, serta harus dipatuhi setiap orang, dalam arti undang-undang merupakan representasi dari nilai-nilai keadilan yang harus diakui kebenarannya oleh semua pihak; dan
- f. Peraturan perundang-undangan memfasilitasi semaksimal mungkin agar tercapai suatu nilai kesejahteraan spiritual dan material bagi dalam perihal memperoleh suatu keadilan.

Asas pembentukan peraturan Perundang Undangan yang baik, meliputi: ¹⁹

- a. Pertama, Asas kejelasan tujuan, asas ini mengajarkan bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai;
- b. Kedua, Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, asas ini mengajarkan bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang undangan yang berwenang, peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang;
- c. Ketiga, Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, asas ini mengartikan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;
- d. Keempat, Asas dapat dilaksanakan, asas ini mengajarkan bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis;
- e. Kelima, Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, asas ini mengajarkan bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang sangat dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;

¹⁹ Zaid Afif, "Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pancasila Dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia," *Jurnal Dialog*, Volume 7 No. 1, 2018, hlm. 4–5.

- f. Keenam, Asas kejelasan rumusan, asas ini mengartikan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya;
- g. Ketujuh, Asas keterbukaan, asas ini mengartikan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Oleh sebab itu, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana dikutip dari buku Maria Farida Indrati Soeprapto sebagai berikut: “Attamimi menyebutkan bahwa, pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut, adalah sebagai berikut: Cita Hukum Indonesia; Asas Negara Berdasar Atas Hukum dan Asas Pemerintahan yang berdasar Konstitusi; Asas-asas lainnya.”²⁰

Bahwa setelah penulis melakukan pengamatan, ditemukan mengenai keseluruhan asas tersebut diatas telah terpenuhi dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, kecuali asas kejelasan rumusan. Asas ini memiliki definisi dimana setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, hal-hal yang bersifat teknis dalam penyusunan suatu peraturan perundang-undangan sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum harus jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

Hal ini disebabkan karena dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terdapat berbagai pasal yang mencabut ketentuan pengaturan pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun diatur kembali dalam pasal sisipan yang dibahas secara tersendiri dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Adapun keadaan demikian tentu mempengaruhi kejelasan rumusan karena seolah-olah pengaturan mengenai ketentuan hukum terkait telah dicabut namun ternyata diatur kembali dalam pasal sisipan undang-undang cipta kerja. Sebagai contoh, larangan mengenai pembayaran upah dibawah ketentuan dalam pasal 90 Undang-Undang 13

²⁰ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundangundangan: Jenis, Fungsi, Dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Kanisius, 2010, hlm. 228.

Tahun 2003 secara formil dicabut, namun secara substansi aturan ini telah diatur pula dalam Pasal 88A.

PENUTUP

Perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan berbagai perubahan terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Revisi terkait dengan bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sekurang-kurangnya dibahas dalam 4 pasal, yakni Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83 dan Pasal 84. Terdapat beberapa hal penting perubahan substansi hukum yang terjadi pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undnag-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal-pasal tersebut dibuat dengan tujuan untuk penguatan dan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi.

Kemudian jika dianalisis mengenai proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang dikaitkan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, maka dapat ditemukan bahwa undang-undang tentang cipta kerja ini sudah memenuhi asas-asas pembentukan kecuali asas kejelasan rumusan karena masih ditemukan beberapa kalimat dan kata dalam undang-undang tersebut yang dapat menimbulkan multitafsir bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986.

Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius: Yogyakarta, 2010.

Yudha Pandu, *Kamus Hukum*, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Adi Bakti, 2000.

Van de Vlies, *Handboek Wetgeving*, Zwolle: Tjeenk Willink, 1987.

Jurnal

- Achmad Irwan Hamzani, “Menggagas Indonesia Sebagai Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya”, *Jurnal Yustisia*, Edisi 9 September-Desember 2014.
- Adhi Setyo Prabowo, “Politik Hukum Omnibus Law”, *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, 2020.
- Alfitri, “Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 9 No. 3, 2012.
- 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*, Volume 5 No. 1, 2020.
- Gilang Ramadhan, “Omnibus Law Sebagai Sarana Utama Penataan Regulasi”, *Jurnal Yurispruden*, Volume 3 No. 2, 2020.
- Mawardi Khari dan Sulaiman, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan di Kota Tarakan”, *Borneo Law Review*, Volume 3 No. 2, 2019.
- McCabe, Margaret Sova (2018) "Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Billas Omnibus Legislation," *Journal of Food Law & Policy*, Volume 14, No. 1, 2018.
- Muhammad Insa Ansari, “Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal”, *Jurnal Rechtsvinding*, Volume 9 No. 1, 2020.
- Rizki Herdian Zenda1, Suparno, “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 2 No.1, 2017.
- Suwandi Arham, (2019), “Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia”, *Jurnal Petitum*, Volume 7 No, 2, 2019.
- Tommy Michael, “Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law”, *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 5 No. 1, 2020.
- Venatius Hadiyono, “Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya”, *Jurnal Hukum Politik dan Kekuasaan*, Volume 1 No.1, 2020.
- Zaid Afif, “Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia”, *Jurnal Dialog*, Volume 7 No. 1, 2018.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

Pranala Luar

Fajar Pebrianto, *KSPI : Hak Cuti Haid Terancam Hilang dengan RUU Cipta Kerja*, diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1311048/kspi-hak-cuti-haid-terancam-hilang-dengan-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses pada tanggal 04 Maret 2021 pukul 19.00 WIB.