



**MATRIKS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
TERHADAP PELANGGARAN PRINSIP BISNIS DAN HAM**

No.	UU No. 11 Tahun 2020	UU Sebelumnya	Penjelasan	Pelanggaran prinsip BHR	Rekomendasi
1	<p>(Pasal 1)</p> <p>Analisis mengenai dampak lingkungan hidup yang selanjutnya disebut Amdal adalah Kajian mengenai dampak penting pada lingkungan hidup dari suatu usaha dan/atau kegiatan yang direncanakan, untuk digunakan sebagai prasyarat pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan usaha dan/ atau kegiatan serta termuat dalam <b>Perizinan Berusaha</b>, atau persetujuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.</p> <p>Klaster Lingkungan – Amdal Hal. 75</p>	<p>Analisis mengenai dampak lingkungan hidup, yang selanjutnya disebut Amdal, adalah kajian mengenai dampak penting suatu usaha dan/atau kegiatan yang direncanakan pada lingkungan hidup yang <b>diperlukan bagi proses pengambilan keputusan</b> tentang penyelenggaraan usaha dan/atau kegiatan.</p> <p>(Pasal 1 ayat 11 UU 30/2009)</p>	<p>Pada ketentuan sebelumnya AMDAL adalah syarat untuk mendapatkan izin lingkungan yang digunakan untuk mengajukan izin berusaha. Sedangkan dalam UU CK amdal termuat dalam perizinan berusaha/persetujuan pemerintah pusat/pemerintah daerah.</p> <p><b>Artinya perusahaan bisa mendapatkan izin usaha terlebih dulu sblm amdal diterima.</b></p> <p>Idealnya: -Amdal -Izin lingkungan -Izin usha</p>	<p>AMDAL adalah salah satu faktor pencegah terjadinya kerusakan lingkungan dan pelanggaran ham atas kegiatan usaha. Namun pelanggaran ketentuan AMDAL dalam UU CK menghilangkan kondrat pemerintah sebagai aktor pelindung (protect) ham atas kegiatan usaha, seperti pada pilar UNGPs.</p>	
	<p>Pasal 38</p> <p>Dihapuskan</p> <p>Klaster lingkungan Hal. 84</p>	<p>Pasal 38</p> <p>izin lingkungan dapat dibatalkan melalui keputusan pengadilan tata usaha negara</p>	<p>Menghapuskan akses partisipasi masyarakat dalam proses peradilan.</p>	<p>Masyarakat terdampak tidak lagi bisa melakukan gugatan secara langsung apabila izin lingkungan perusahaan tidak sesuai dan merugikan mereka.</p>	



MATRIKS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
TERHADAP PELANGGARAN PRINSIP BISNIS DAN HAM

No.	UU No. 11 Tahun 2020	UU Sebelumnya	Penjelasan	Pelanggaran prinsip BHR	Rekomendasi
		UU 30/2009			
	<p>Pasal 79 ayat (5)</p> <p>.....perusahaan tertentu dapat <b>memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja</b>, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>Hal. 544</p>	<p>Pasal 79 ayat )2) huruf d</p> <p>istirahat <b>panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun</b> secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.</p>	<p>Dirubahnya ketentuan hak istirahat Panjang yang dibebankan ke perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama akan memposisikan perusahaan memiliki kekuatan besar (karena sebagian besar perjanjian perusahaan itu kontrak baku yg merugikan pekerja)</p> <p>Tidak ada minum waktu istirahat panjang</p>	<p>Merubah ketentuan istirahat panjang yang merupakan hak setiap kerja akan menimbulkan ketidak pastian hukum, karena tidak ada minum waktu istirahat panjang.</p> <p>Padahal perusahaan memiliki kewajiban untuk menjamin hak cuti pada pekerja dengan layak dan sesuai, sesuai dengan prinsip bisnis dan ham.</p>	
	<p>(Pasal 88)</p> <p>Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <p>a. upah minimum;</p>	<p>Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :</p> <p>a. upah minimum;</p> <p>b. upah kerja lembur;</p>	<p>Ada pengurangan proporsi kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh di UU CK.</p>	<p>Perubahan proporsi upah pekerja dapat menyebabkan semakin rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja.</p>	



**MATRIKS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
TERHADAP PELANGGARAN PRINSIP BISNIS DAN HAM**

No.	UU No. 11 Tahun 2020	UU Sebelumnya	Penjelasan	Pelanggaran prinsip BHR	Rekomendasi
	b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.  Klaster Ketenagakerjaan Hal. 544-545	c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan  UU 13/2003 ttg ketenaker Pasal 88		Padahal prinsip dasar negara dalam melindungi HAM didalam UNGP adalah melakukan pencegahan pelanggaran HAM dari pihak ke 3 melalui kebijakan dan peraturan.  Kutipan: “Negara harus melindungi dari pelanggaran HAM oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan bisnis, di wilayah dan/atau yuridiksi mereka. Hal ini termasuk <b>langkah- langkah dalam mencegah</b> , menyelidiki, menghukum dan memulihkan pelanggaran tersebut <b>melalui kebijakan, legislasi, peraturan</b> dan sistem peradilan yang efektif”	
3	<b>(Pasal 88C) tambahan pasal</b>  Ayat 1: Gubernur wajib menetapkan UMP	<b>(Pasal 89) dihapuskan</b>  Ayat 2: Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada	1. Ada penghapusan peran dewan pengupahan, bupati, walikota dalam memutuskan	Prinsip umum dalam panduan menjelaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi HAM dan	



MATRIKS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
TERHADAP PELANGGARAN PRINSIP BISNIS DAN HAM

No.	UU No. 11 Tahun 2020	UU Sebelumnya	Penjelasan	Pelanggaran prinsip BHR	Rekomendasi
	<p>Ayat 2: Gubernur dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu</p> <p>Ayat 3: Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan <b>kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</b></p> <p>Klaster ketenagakerjaan Hal. 546</p>	<p><b>pencapaian kebutuhan hidup layak.</b></p> <p>Ayat 3: Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari <b>Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</b></p> <p>UU 13/2003 tenaker</p>	<p>UMP/UMK. Dewan pengupahan tetap bisa memberikan saran namun dapat/tidak dijadikan pertimbangan</p> <p>Standar penetapan UMP semakin longgar, dapat mengakibatkan abuse of power dari satu lembaga (pemprov).</p> <p>2. Ada perubahan standar penetapan UMP/UMK yang sebelumnya berdasarkan kebutuhan hidup layak menjadi kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan pada suatu daerah merupakan tanggung jawab pemda. Upah pekerja tidak bisa dipertimbangkan dari kondisi itu namun tetap</p>	<p>perusahaan harus mengikuti peraturan yg berlaku.</p> <p>Standar penentuan UMP/UMK dikurangi.</p> <p>Hal ini akan menyebabkan UMP/UMK tidak memenuhi standar hidup yang layak, dan menimbulkan masalah pengupahan di perusahaan.</p> <p>((perusahaan mengikuti peraturan yg berlaku: lihat prinsip panduan))</p>	



**MATRIKS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
TERHADAP PELANGGARAN PRINSIP BISNIS DAN HAM**

No.	UU No. 11 Tahun 2020	UU Sebelumnya	Penjelasan	Pelanggaran prinsip BHR	Rekomendasi
			harus dihitung sesuai standar hidup layak.		