

Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja

Akhmad Nazar Virgiawan¹, Dian May Syifa², Ergina Faralita³

Universitas Islam Negeri Antasari¹²³, Banjarmasin, Indonesia

teukunzr31@gmail.com¹, dianmaysyifa8888@gmail.com², ergienafaralita@gmail.com³

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 1, No: 2, Desember 2023 Halaman :889-898	Employment law or Undang-undang No. 13 Tahun 2003 was established as a legal umbrella for the field of industrial relations and was engineered to maintain order, as well as social control, primarily providing a basis for rights for actors producing goods and services, apart from being a legal umbrella for labor law projected as a tool in building partnerships. Every government policy regarding labor protection must be seen in order to improve the welfare of citizens. In this article we will discuss the general concept of employment law, then we will also discuss the position of employment law in the legal system in Indonesia and the implications of the enactment of the Job Creation Law on Employment Law and how the employment law system will be after the birth of the Job Creation Law. With a normative juridical research method, a qualitative descriptive approach, with the nature of ex post facto research, data collection is carried out after the event that is the topic of discussion occurs, then paying attention to the variables studied representatively. The results of the writing show that there are several labor laws that have been updated after the birth of the Job Creation Law in the aspects of Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time, Regency/City Minimum Wage, Job Loss Guarantee, Foreign Workers, Job Loss Guarantee, Termination of Employment. The conclusion from this discussion is that the employment cluster of the Job Creation Law (omnibuslaw) is a legal product that makes things easier for employers and binding on workers.
Keywords: Novelty Employment Job Creation	

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan atau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi barang dan jasa, selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Setiap kebijakan pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja harus dilihat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan warga negara. Pada tulisan ini akan dibahas mengenai konsep umum dari hukum ketenagakerjaan, kemudian juga akan dibahas mengenai kedudukan hukum ketenaga kerjaan dalam sistem hukum di Indonesia dan Implikasi dari penetapan Undangundang Cipta Kerja terhadap Hukum Ketenagakerjaan hingga bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-undang Cipta Kerja. Dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan deskriptif kualitatif, dengan sifat riset ex post facto, pengumpulan data dilakukan setelah peristiwa yang menjadi topik pembahasan terjadi, kemudian memperhatikan variabel yang diteliti dengan refresentatif. Hasil penulisan menunjukkan bahwa terdapat beberapa hukum ketenagakerjaan dari pembaruan setelah lahirnya undang-undang cipta kerja pada aspek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya Perjanjian Kerja (Outsourcing), Waktu Kerja, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Tenaga Kerja Asing (TKA), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kesimpulan dari pembahasan ini adalah klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja.

Kata Kunci : Kebaruan; Hukum Ketenagakerjaan; Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyelarasan pendataan penduduk tahun 2020 dan data Kementerian Dalam Negeri, diketahui banyak penduduk di Indonesia sampai dengan bulan Desember 2020 yaitu 271.349.809 jiwa. dalam kurun waktu tahun 2010 sampai dengan 2020 telah terjadi peningkatan jumlah penduduk sebesar 3,26 juta jiwa setiap tahunnya.(BPS, 2021) Selain jumlah

penduduk yang cukup besar Indonesia memiliki bonus demografi yang yang menjadi kekuatan dalam upaya peningkatan kesejahteraan penduduk.

Pemerintah memiliki tugas dalam penyelenggaraan negara untuk kepentingan masyarakat, berupa terpenuhinya berbagai kebutuhan dasar untuk mencapai kesejahteraan umum. Perkembangan negara hukum dengan meninggalkan konsep negara penjaga malam (*nachtwachterstaat*) didasari pada perkembangan negara-negara Eropa yang mengalami krisis ekonomi setelah Perang Dunia II yang melahirkan konsep negara kesejahteraan (*sociale rechtsstaat*).

Meningkatnya jumlah perusahaan dan para tenaga kerja yang terdampak pandemi diharapkan bahwa pemerintah hadir dan menaruh perhatian lebih dalam menghadapi permasalahan perlindungan pekerja, karena pada umumnya posisi tenaga kerja di Indonesia masih lemah sehingga membutuhkan adanya kebijakan dan tindakan perlindungan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja dari pemerintah. Peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan dan yang pantas, bahkan demi sekadar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja. (Fatahillah & Padang, 2021)

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, maka dari itu perekonomian di Indonesia terkadang tidak stabil. Akibat dari perekonomian yang kurang mendukung, mengakibatkan sebagian banyak masyarakat mencari pekerjaan. Disamping itu, Indonesia sebagai negara yang besar mempunyai lapangan kerja yang cukup luas. Perusahaan yang tergolong banyak dan pemerintahan yang memerlukan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa besar nilai investasinya terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah. (Sari, 2020)

Sebagaimana Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasar pasal tersebut, jelas bahwa UUD 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mampu bekerja dapat hidup secara layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan landasan ini pula Pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengungkapkan bahwa, pertama, setiap warga negara, sesuai dengan skill, kepandaian, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, kedua, setiap orang berhak dengan sesuka hati memilih pekerjaan yang adil, ketiga, setiap orang melaksanakan kegiatan yang sama, atau serupa berhak atas upah serta ketentuanketentuan perjanjian kerja yang setara keempat, setiap orang baik, pria maupun wanita dalam melaksanakan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas penghasilan yang adil sesuai dengan kinerja dan dapat menjamin kelangsungan hidup sanak keluarganya.

Wujud kesejahteraan umum adalah masyarakat yang sejahtera, salah satu indikator masyarakat sejahtera adalah masyarakat memiliki kemampuan secara ekonomi yang berhubungan juga dengan jumlah pendapatan dan pemerataan pendapatan. Dalam era globalisasi saat ini diperlukan sebuah perkembangan yang terus menerus dilakukan agar memberikan kepastian hukum dalam suatu negara terkhusus dalam sebuah pekerjaan yang dimana dituntut untuk saling memberikan persiapan baik untuk pekerja maupun untuk perusahaan dan dimana di sini di khususkan kepada pekerja untuk mempersiapkan dirinya dan meningkatkan kualitas diri agar memperoleh pekerjaan yang terbaik untuk pribadi atau untuk diri sendiri. Globalisasi memberikan dampak terhadap dinamika ketenagakerjaan

sekarang ini dan mendorong globalisasi yang lebih sederhana (Fakih, 2002) yang perlu dipahami, sebagai proses integrasi ekonomi nasional bangsa-bangsa dalam suatu sistem ekonomi global.

Dalam rangka menata politik hukum ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan sejumlah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dalam perlindungan tenaga kerja dengan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui perencanaan makro dan mikro.¹

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan.

Perencanaan tenaga kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Pendekatan perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan secara nasional, daerah, dan sektoral yang disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁵² Setiap kebijakan pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja harus dilihat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan warga negaranya, walaupun hal ini ternyata bukan tugas ringan bagi negara manapun juga, namun menjadi kewajiban yang harus diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Maka dari itu berdasarkan pemaparan dari latar belakang mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pada tulisan ini akan dibahas mengenai konsep umum dari hukum ketenagakerjaan, kemudian juga akan dibahas mengenai kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia dan Implikasi dari penetapan Undang-undang Cipta Kerja terhadap Hukum Ketenagakerjaan hingga bagaimana sistem hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-undang Cipta Kerja.

METODE

¹ Penjelasan Pasal 7 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan, bahwa perencanaan makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, penjelasan Pasal 7 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan, bahwa perencanaan mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Pada tulisan ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, pendekatan deskriptif kualitatif, dengan sifat riset *ex post facto*, pengumpulan data dilakukan setelah peristiwa yang menjadi topik pembahasan terjadi, kemudian memperhatikan variabel yang diteliti dengan refresentatif.(Soekanto & Mamuji, 2013) Tinjauan literatur (*literature review*) dari penelitian terdahulu berperan sebagai pembentuk kerangka berpikir, referensi, atau landasan teoritis dalam memahami dan memberi arti pada penelitian yang sedang dilakukan hingga dapat menyatakan secara eksplisit dan kemudian pembaca dapat mengetahui mengapa hal ini harus diteliti dari segi subjek yang diteliti maupun hubungan penelitian ini dengan penelitian yang relevan.(Bungin, 2007)

Dengan metode *desk study* sebagai teknik pengolahan data dan informasi melalui pemeriksaan, analisis yuridis menggunakan data sekunder (data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain), berupa buku, jurnal penelitian ilmiah, hingga data yang bersumber dari realitas sosial atau fenomena yang terjadi di masyarakat, berupa artikel berita atau informasi mengenai hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penjelas, dengan cara mempelajari, mengkaji, menelaah secara mendalam hingga mendapatkan hasil yang memiliki keterkaitan terhadap permasalahan yang diteliti. (Ariawan, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan pembangunan. Tujuan terpenting dari pembangunan tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagaimana yang telah menjadi ruh dari Pancasila dan secara regulatif telah ditegaskan dalam UUD 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pembangunan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.(Charda, 2015)

Dalam sistem hukum di Indonesia, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Hukum ketenagakerjaan ini mencakup peraturan mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja, perlindungan hak pekerja, serta penyelesaian sengketa perburuhan. Kedudukan hukum ketenagakerjaan ini terletak di bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana.

Menurut Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak konstitusional pekerja/buruh Indonesia merupakan bagian penting dalam sistem hukum, yang harus diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mencerminkan keadilan dan kepastian hukum. Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari peraturan perundang-undangan dan di luar peraturan perundang-undangan. Hukum ketenagakerjaan juga dapat ditegakkan melalui instrumen hukum pidana, hukum administrasi, maupun hukum perdata. (Agusmidah, 2011)

Kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum Tata Negara Indonesia termasuk kedalam bidang hukum administrasi negara, hukum perdata dan hukum pidana. Terdapat 2 (dua) hal yang harus diperhatikan sekaitan dengan kedudukan ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara, yaitu yang terkait dengan subjek hukum dalam penyelenggaraan negara, yang terdiri atas badan/lembaga/organ, pejabat tata usaha negara, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi negara peranannya berkaitan dengan

menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hak keperdataan adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut, pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dibidang hukum pidana berkaitan dengan penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan.⁹ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan hukum publik (hukum pidana dan hukum administrasi negara), tetapi juga erat kaitannya dengan hukum privat, khususnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja yang terikat dengan perjanjian/kontrak kerja.(Fatahillah & Padang, 2021)

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas political will pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal:

- a. Memberdayakan dan memanfaatkan 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.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan tersebut merupakan argumen politik para pembentuk undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas adalah sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik yang memiliki karakter sebagai produk hukum yang dapat dilihat apakah berkarakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick atau berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marrayman. Untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkarakter hukum responsif atau berkarakter hukum ortodoks, maka dalam studi ini digunakan indikator dalam proses pembuatan hukum, sifat fungsi hukum, dan kemungkinan penafsirannya. Pada produk hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak-banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok sosial dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.(MD, 2001)

Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, termasuk sebagian merupakan produk kolonial, menempatkan manusia kerja sebagai benda, sebagai objek maupun sebagai salah satu faktor produksi, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan kedudukan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia dan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang, karena manusia kerja bukan sebagai objek atau sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. (Mochtar, 2015)

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan

produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam sistem hukum di Indonesia, dan diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha.

Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir dan ditetapkannya UU Cipta Kerja

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuanketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat. Sedangkan undangundang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah. (Soekanto & Mamuji, 2013)

Salah satu pokok pembahasan dalam makalah ini adalah kluster ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta kerja (omnibuslaw) memiliki beberapa bagian yang mengatur tentang ketenagakerjaan, dalam hal ini ketenagakerjaan hadir sebagai bentuk kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup. Beberapa hal yang diatur dalam UU Cipta kerja kluster ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, menurut Lalu Husni "Bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha". (Husni, 2008)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai sebuah hubungan kerja, hanya untuk pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu atau pekerjaan tidak tetap. PKWT memberikan perlindungan untuk kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai. Hal ini sebagaimana dikatakan Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah. Dijelaskan bahwa dalam skema batasan waktu kontrak akan diatur dalam regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah (PP). Namun dalam pembahasannya masih akan mempertimbangkan masukan pengusaha dan serikat buruh.²⁷

Dalam PWKT ini perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja paling lama 3 Tahun.² Pasal 59 yang merupakan batasan waktu untuk pekerja lepas yang disebutkan sebetulnya sudah efektif pekerja diberikan sebuah harapan batasan waktu, karena setiap pegawai memiliki hak untuk bekerja dalam rentang waktu tertentu bukan sebatas pengambilan keputusan sepihak, alasan pemerintah penghapusan pasal 59 agar dalam pelaksanaannya pekerja bisa lebih fleksibel.

² Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. UU No Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hal ini yang menyebabkan sebuah miss dalam perusahaan swasta karena memiliki kewenangan secara utuh. Ditambah negara lain sudah melakukannya, karena tidak diatur agar lebih fleksibel.

Penambahan pasal 61 bisa dianggap sebagai keuntungan para pekerja karena setiap putusan kerja yang dilakukan oleh sepihak, maka perusahaan wajib memberi upah/kompensasi secara langsung dalam bentuk uang, ini menjadi manfaat bagi para buruh agar tidak terjadi pengangguran yang membludak. Pengaturan jumlah upak diserahkan kepada pemerintah melalui peraturan yang dibuat.

2. **Alih Daya Perjanjian Kerja (Outsourcing)**

Alih daya perjanjian kerja harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Dalam praktek, pengertian dasar alih daya adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa alih daya baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.

Jadi, pengertian alih daya untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda. Semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa alih daya, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut. Pasal 65 disini yang menarik perhatian publik, perusahaan alih daya tidak ada batasan dalam penyerahan pekerjaan borongan kepada lembaga lain, meski dalam prakteknya banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan jasa, tapi ketika pasal ini benar dihapuskan. Kewenangan outsourcing memiliki kebebasan yang mutlak dalam pelaksanaan pekerjaan produksi.

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf (c) UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dalam usulan perumusan UU omnibuslaw ini ketentuan lebih lanjut diserahkan sepenuhnya kepada Presiden, dengan ini Presiden memiliki kekuatan yang cukup besar dalam mengatur UU, padahal jika bicara tugas dan wewenangnya adalah hanya menjalankan amanah UU, peraturan yang dibuat di DPR secara teknis diatur oleh pemerintah dengan benar. (Alfiyani, 2020)

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari outsourcing tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. Outsourcing telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis.

3. **Waktu Kerja**

Waktu kerjaburuh merupakan batasan para pekerja untuk bekerja di setiap instansi swasta maupun pemerintah, hal ini sudah diatur dalam UU ketenagakerjaan, setiap buruh memiliki hak untuk istirahat setelah bekerja dan bisa mulai aktivitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Setiap waktu buruh saat bekerja merupakan sebuah bentuk loyalitas tinggi sehingga perlu apresiasi yang patut dalam mengembangkan produktifitas pegawai, tetapi jika waktu kerja yang diatur sebelumnya sudah cukup dan dapat dijalankan sesuai peraturan yang mungkin bisa menjadi lebih baik, hal ini tidak sejalan dengan ketentuan manusia bahwa waktu kerja yang memang sudah diatur 8 jam dalam 1 hari, dan selebihnya diatur oleh perusahaan, perusahaan memiliki kewenangan lebih dalam mengatur waktu kerja pegawai.³

4. **Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tetap Diatur**

Upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan kelayakan hidup pekerja/buruh dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Apabila terjadi pengalihan pekerjaan dan perusahaan alih daya, masa kerja dari pekerja/buruh tetap dihitung.

Upah minimum yang disebutkan banyak orang akan tetap diatur oleh peraturan pemerintah dan Daerah dalam menetapkan UMR (upah minimum regional), spekulasi tentang ditiadakannya UMR merupakan sebuah spekulasi yang keliru artinya, memang ada pasa

³ Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja yang melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) untuk jenis pekerjaan atau sektor usaha tertentu. UU Cipta Kerja klaster waktu kerja pasal 77A.

penambahan terkait upah dalam kurun waktu kerja yang diberlakukan. Tapi dalam bentuk perlindungan pengupahan terhadap pekerja itu dihapuskan karena dianggap penyesuaian perubahan pasal sebelumnya.⁴

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah yakni: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan-peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar. (Kartasapoetra, 1986)

Jika terdapat perbedaan pandangan antara buruh dengan pengusaha terkait dengan upah, maka sebagaimana dikatakan oleh Aloysius Uwiyono bahwa: "lebih jauh perbedaan pandangan ini telah mendorong kaum buruh untuk membentuk serikat buruh dan mengorganisir kepentingan pekerja/buruh. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kekuatan tawar menawar (collective bargaining power) mereka dalam menekan pengusaha agar menaikkan upah dan syarat-syarat kerja lainnya". (Alfiyani, 2020)

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

UU Cipta Kerja memuat ketentuan baru, yang tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah memastikan bahwa pesangon betul-betul menjadi hak dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. JKP adalah skema baru terkait dengan jaminan ketenagakerjaan yang tidak mengurangi manfaat dari berbagai jaminan sosial lainnya seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

JKP merupakan perluasan dari program Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan karena mengalami PHK. Menurut penulis, memerlukan tindak lanjut sebagai berikut:

- a. Membangun data individu pekerja sektor informal (pekerja mandiri) yang disertai dengan estimasi pendapatan mereka per bulan;
- b. Membangun data individu pengangguran;
- c. Membangun data terpadu UMKM dan sektor informal berkoordinasi dengan Kementerian Koperasi dan UMKM;
- d. Harmonisasi desain Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan Program Kartu Pra Kerja, manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat pesangon. Selanjutnya, diperlukan harmonisasi UU SJSN dan UU BPJS dengan UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja;
- e. Integrasi data program Kartu Pra Kerja dengan penerima manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan dan data pengangguran, apabila sudah tersedia; dan
- f. Penghitungan pembiayaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, termasuk potensi beban yang perlu ditanggung pemerintah/APBN.

6. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai jabatan yang akan diduduki. Setiap pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.⁵

⁴ Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

⁵ Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 43.

Sesuai dengan isu besar yang diangkat dalam omnibuslaw, yaitu ekonomi dan peningkatan investasi, TKA menjadi peran penting dalam laju ekonomi, sehingga kemudahan pekerja asing menjadi point penting dalam pengelolaan para pekerja di Indonesia, yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Kemudian pada ayat 3, pemerintah menambahkan pihak-pihak yang bebas dari persyaratan yang tercantum di ayat 1. Sebelumnya, pihak yang dikecualikan mengurus izin seperti yang tertera pada ayat 139 hanya berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Disini sangat jelas perbedaan UU yang menguntungkan pihak asing, artinya lebih memudahkan mereka untuk bekerja di negara Indonesia tanpa prasayat yang menumpuk, ditambah ijin kerja TKA langsung dari Presiden.

Dalam hal ini TKA lebih dimudahkan untuk mendapat pekerjaan di Indonesia. Pasalnya dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 4340, dan perumusan hasil usulannya dihapus karena dianggap sebagai pasal yang sudah termuat pada pasal sebelumnya. Sederhananya dalam penghapusan pasal 43 ini merupakan kemudahan bagi TKA untuk tidak punya rencana yang dilaporkan kepada menteri terkait dalam jangka waktu tertentu. Bercermin dari perubahan aturan tersebut, ekonom Institute for Development of Economics and Finance (Indef), Bhima Yudhistira Adhinegara, menilai tenaga kerja asing terlampau memperoleh prioritas berlebihan dari pemerintah. Bhima menyoroti pengecualian bagi pekerja asing di perusahaan rintisan yang memperoleh pengecualian dokumen.⁶

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan pemutusan hubungan kerja antar pihak pertama dengan pihak kedua, berdasar ketentuan yang berlaku pada setiap perjanjian, dalam setiap putusan kerja pihak 1 berhak atas ketentuan yang berlaku. Jika ditinjau dari jenisnya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yakni perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (Iswaningsih dkk., 2021)

Adapun perubahan tampak pada Pasal 42 ayat 1. Di undang-undang sebelumnya, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan dalam beleid yang baru, izin tertulis hanya diganti dengan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah pusat.

Sedangkan di beleid yang baru, pengecualian syarat pada ayat 1 diperlebar bukan hanya bagi pegawai diplomatik dan konsuler. Melainkan juga untuk direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham serta tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (startup), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Pada sisi lain, adalah hak setiap manusia untuk mendapatkan perlindungan kemanusiaan di mana pun berada. Atas dasar prinsip-prinsip kemanusiaan tersebut, setiap negara wajib memberikan perlindungan bagi orang yang terancam jiwanya, sekalipun orang tersebut bukan warga negaranya.⁴³ Hal ini merupakan sifat hukum yang secara jelas melindungi warganya dalam bentuk apapun. Kemudahan bagi TKA dalam memajukan ekonomi sebagai isu besar omnibuslaw, menjadi keliru ketika sebuah produk hukum tidak dapat mementingkan peran Warga Negara Indonesia (WNI). (Zubi dkk., 2021)

⁶ Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Tidak berlaku bagian anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, startup kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Usulan UU Cipta Kerja ayat 3.

KESIMPULAN

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.

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya.

REFERENCES

- Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Sofmedia.
- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 121–139.
- Ariawan, I. G. K. (2013). Metode Penelitian Hukum Normatif. *Kertha Widya*, 1(1). <https://ejournal.unipas.ac.id/index.php/KW/article/view/419>
- BPS. (2021). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguranterbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Bungin, M. B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana Prenada Media Group.
- Charda, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1–21.
- Fakih, M. (2002). *Judul Runtuhnya Teori Pembangunan dan Globalisasi*. Pustaka Pelajar.
- Fatahillah, M. A., & Padang, A. T. (2021). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *SIYASATUNA: JURNAL ILMIAH MAHASISWA SIYASAH SYAR'IIYAH*, 2(2), 402–413.
- Husni, L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujjanti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484.
- Kartasapoetra. (1986). *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Bina Askara.
- MD, Moh. M. (2001). *Politik Hukum di Indonesia*. LP3ES.
- Mochtar, Z. A. (2015). Antinomi dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. *Hasanuddin Law Review*, 1(3), 316–336.
- Sari, H. R. S. (2020). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011*. Universitas Bandar Lampung.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. (2013). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada.
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), 1171–1195.