

IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN MENGENAI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTAKERJA

Muhammad Amin Effendy^{*)}
imeemae@gmail.com

Hendi Budi Aman^{*)}
hendibudi Aman@unigal.ac.id

Meisha Poetri Perdana^{*)}
meishapoetriperdana@gmail.com

Wildan Sany Prasetya^{*)}
Wildansany13@unigal.ac.id

(Diterima 16 Februari 2023, disetujui 01 Maret 2023)

ABSTRACT

Because laws are a reflection of the direction a nation will take or not take, it is necessary to include all important stakeholders in their development while establishing laws. When a law is passed that can solve any issue that arises in society, the state's involvement in the problems of every country is highly successful. This also holds true for rules and legislation relating to hiring and firing. The limits of the problem in this paper will restrict descriptive qualitative research, resulting in a study that only describes the Labor Law and the Job Creation Law in practice. The employment cluster of the Job Creation Law (omnibuslaw) is a legal product that simplifies things for businesses and employees, according to the findings and outcomes of this discussion. In this scenario, the employment cluster of the Job Creation Law actually disregards the philosophy of the Manpower Law it replaces, despite the fact that the Job Creation Law is a legal product that has been converted into a significant economic and financial concern.

Keywords: Labor, Employment, Workforce

^{*)} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
^{*)} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
^{*)} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
^{*)} Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh

ABSTRAK

Dalam pembuatan Undang-Undang (UU) haruslah melibatkan semua stakeholder yang terkait dalam perumusannya, karena UU merupakan bentuk arah Negara akan berkembang atau sebaliknya. Kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat. Hal tersebut berlaku juga dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pembatasan masalah pada makalah ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga dalam pelaksanaannya hanya memaparkan UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, penulis memulai penelitian dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara. Temuan/hasil dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa 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.

Kata kunci: Perburuhan, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja.

I. Pendahuluan

Ide demokrasi dimulai pada abad ke-17 dengan dipelopori oleh Thomas Hobbes dan John Locke. Ide demokrasi didasari oleh pemikiran bahwa kontrak sosial sebagai kesepakatan antara individu untuk membentuk entitas politik dan memberinya otoritas eksklusif untuk menjalankan kekuasaan.

Prinsip dasar demokrasi adalah adanya partisipasi rakyat dalam pemeritahan dan pengakuan atas Hak Asasi Manusia. Dengan prinsip itu negara yang demokratis sangat mementingkan suara rakyat. Oleh karena itu, penyelenggaraan negara harus berdasarkan kehendak rakyat. itu berarti bahwa negara demokrasi tidak akan pernah ada tanpa partisipasi rakyat dan supremasi hukum.

Negara Indonesia memiliki tujuan sebagai mana tertuang dalam Alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negar Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu: Melindungi segenap dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta dalam usaha perdamaian dunia. permasalahan suatu negara dalam mencapai tujuan menjadi tanggung jawab masing-masing pemerintah. Setiap negara berlomba-lomba meningkatkan kesejahteraan dengan tujuan menjadi negara berkembang menuju negara maju. Potensi Indonesia untuk menjadi negara maju sangat besar karena Indonesia memiliki keunggulan di bidang sumber daya alam dan

sumber daya manusia. Hukum merupakan salah satu alat penting untuk mewujudkan tujuan menjadi negara maju. Hal ini mengarah pada peraturan yang telah dirancang dan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Undang-Undang (UU) merupakan salah satu peraturan yang dikembangkan dan digunakan untuk kemaslahatan rakyat dan menjamin hak-haknya. Sebagai pembuat undang-undang (DPR dan Presiden), idealnya mereka tidak memikirkan tujuan hidup golongan politik atau kelompok masyarakat tertentu, tetapi tentang tujuan hidup berbangsa, yaitu kepentingan rakyat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. dari Indonesia. DPR dan Presiden wajib bertindak dengan integritas dalam menjalankan tugas yang dipercayakan oleh rakyat untuk memelihara dan mewujudkan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Jimly Asshidiqie (2012) mengatakan bahwa undang-undang yang diundangkan dan diundangkan tentunya harus melalui proses yang sangat panjang hingga akhirnya disahkan menjadi milik umum dan mengikat masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Badan Legislasi (UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan), pembentukan undang-undang telah melalui beberapa tahapan strategis dalam proses pembentukannya. Memang, hukum dianggap sebagai produk hukum yang mengatur kehidupan bernegara dan menjamin kebahagiaan rakyat. Oleh karena itu, undang-undang yang diperkenalkan secara tergesa-gesa hanya akan menimbulkan kontroversi, dan bahkan hanya menguntungkan beberapa pihak saja.

Undang-undang penciptaan lapangan kerja, yang diperkenalkan dengan menyatakan salah satu masalah utama resesi ekonomi Indonesia, pertumbuhan ekonomi yang saat ini melambat dan hanya mencapai 5% dianggap tidak cukup untuk menghindari bahaya *middle income trap* (MIT). Salah satu hal penting yang perlu dilakukan pemerintah adalah mengembangkan kebijakan baru yang mendorong investasi. Dalam konteks itu, pertumbuhan ekonomi dianggap sebagai dasar untuk memperbaiki situasi lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan.

Reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha merupakan strategi pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan investasi, hal tersebut dimaksudkan untuk menyelesaikan hambatan investasi

salah satunya yaitu panjangnya rantai birokrasi dan berbelit. Selain itu terdapat pula regulasi yang tidak harmonis terutama dalam regulasi pusat dan daerah, peraturan yang tumpang tindih. Hambatan dalam investasi tersebut perlu diselesaikan karena Pemerintah telah menargetkan pertumbuhan ekonomi yang tumbuh rata-rata 6 persen dalam 5 tahun dan pertumbuhan PDB per kapita sebesar 4.0 +/- 1 persen.

Berdasarkan tujuan di atas, pemerintah membahas dan menyetujui Undang-Undang Cipta Kerja. Secara substansi, peraturan pelaksanaan tersebut dikelompokkan dalam 11 klaster pengaturan, yaitu:

1. Perizinan dan Kegiatan Usaha Sektor;
2. Koperasi dan UMKM serta Badan Usaha Milik Desa (BUMDes);
3. Investasi;
4. Ketenagakerjaan;
5. Fasilitas Fiskal;
6. Penataan Ruang;
7. Lahan dan Hak Atas Tanah;
8. Lingkungan Hidup;
9. Konstruksi dan Perumahan;
10. Kawasan Ekonomi;
11. Barang dan Jasa Pemerintah.

Menurut Peter Abdullah, tujuan UU Cipta Kerja adalah merupakan sebuah produk hukum untuk meningkatkan investasi Indonesia secara global. hukum tersebut dirancang untuk memperkuat perekonomian negara, sehingga akan membuka lapangan kerja yang cukup bagi Indonesia. Hal ini harusnya menjadi tolak ukur pertama dari Undang-Undang Cipta Kerja.

“Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan asasi warga negara sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, *tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”

Nasib kaum buruh/pekerja harus mendapat perhatian penuh dari pemerintah agar kehidupan buruh/pekerja terjamin dan dengan menjamin serta menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila. Sila kedua dari Pancasila adalah Kemanusiaan yang adil dan beradab, bisa berarti larangan mengeksploitasi

orang atas orang lain karena merupakan hal yang tidak pantas. Di sisi lain, Indonesia juga bekerja sama dengan banyak negara dan organisasi internasional untuk mendukung hak dan kewajiban universal.

Pada saat dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Tujuan luhur tersebut diantaranya:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Jika melihat fungsinya maka hukum yang dibentuk bersifat aspiratif. Artinya memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani. Dalam hal ini, "Negara harus menciptakan mekanisme dimana suatu aturan hukum dapat mewujudkan asas persamaan hak antara pekerja dengan pengusaha"

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan saat ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam sistem pelayanan ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang menjunjung tinggi kedudukan dan kepentingannya, sehingga mereka tidak dilihat sebagai objek atau faktor produksi yang lemah, melainkan subjek dan agen dalam proses produksi. sebagai individu dengan segala martabatnya.

Pemerintah adalah lembaga yang bertanggung jawab terselenggaranya segala kegiatan kenegaraan dan menjamin kesejahteraan rakyat. Pemerintah dan DPR juga memiliki kekuasaan untuk memutuskan dan menjalankan semua fungsi dan tanggung jawabnya dalam menjaga stabilitas negara. Hal ini tertuang dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang juga menentukan bahwa setiap warga Negara memiliki hak dan kebebasan untuk berpendapat.

Pembuatan peraturan Perundang-undangan harus melibatkan semua *stakeholder* yang terkait dalam perumusan dan pengesahannya. Karena Undang-Undang merupakan bentuk policy atau kebijakan Negara yang bisa membawa suatu negara menjadi berkembang maju atau sebaliknya. Undang-Undang harus dibuat untuk tetap bisa hadir dalam kehidupan bernegara. Kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat.

Pembatasan masalah pada makalah ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga dalam pelaksanaannya hanya membandingkan sebuah UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini penulis berangkat dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara. UU ketenagakerjaan merupakan jawaban atas politik hukum pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara modern. Sebab masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Karena itu, ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.

UU Cipta Kerja berusaha mereformasi regulasi yang diarahkan untuk memastikan bahwa regulasi ini tetap sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan teknologi yang mengelilinginya.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spirituil. Sebelum Indonesia membentuk *omnibuslaw*, Filipina, Amerika Serikat, Australia, dan Inggris menganutnya, karena merupakan Negara yang menganut sistem *common law*. Berbeda dengan Indonesia dengan *civil law*, berbagai kelemahan muncul ketika *omnibuslaw* ini diterapkan, pertama, pembuatannya tidak memakan waktu lama meski harus mengesahkan

multisektor, kedua, karena waktu yang cepat nilai partisipatif dan aspirasi tidak maksimal.

Permasalahan lain dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah perihal penegakan hukum, kondisi tersebut terjadi karena aparat hukum sekadar sebagai penyuar substansi hukum yang formalistik, keputusan-keputusannya kadang kala jauh dari rasa keadilan masyarakat. Budaya hukum belum melahirkan karakter ketaatan pada hukum yang bersumber dari kesadaran yang mendalam, tetapi karena ketakutan akan sanksi dari hukum.

Dalam penyusunan *omnibuslaw*, substansi yang diharapkan adalah agar lebih baik dari peraturan sebelumnya. Atas dasar itulah, untuk mengetahui tentang apakah UU Cipta Kerja secara substantif memiliki pengaturan yang lebih baik daripada UU Ketenagakerjaan atau tidak, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dalam studi pembahasan ini menjelaskan tentang regulasi ketenagakerjaan setelah UU Cipta kerja dan juga membahas perbandingan dengan UU ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya. perbandingan yang dimaksud adalah mencari dan mensinyalir perbedaan-perbedaan serta persamaan-persamaan dengan memberi penjelasannya dan meneliti bagaimana berfungsinya hukum dan bagaimana pemecahan yuridisnya di dalam praktek serta faktor-faktor non-hukum yang mana saja mempengaruhinya.

Fungsi hukum sebagai alat dalam melindungi bangsa dan Negara dari ancaman diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara seimbang, harmonis, damai dan adil. Tujuan lain secara praktis membantu persiapan penyusunan undang-undang untuk kepentingan keadilan.

Menurut Winterton, mengemukakan bahwa perbandingan hukum merupakan suatu metode yang membandingkan sistem-sistem hukum serta dari perbandingan tersebut menghasilkan data sistem hukum yang dibandingkan.

Sedangkan Soedjono Dirdjosisworo (2011) mengemukakan perbandingan hukum adalah suatu metode studi hukum, yang mempelajari perbedaan sistem hukum antara negara yang satu dengan yang lain. atau membandingkan sistem hukum positif dari bangsa yang satu dengan yang lain.

Penelitian perbandingan hukum bertujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan masing-masing sistem hukum yang diteliti. Jika ditemukan

persamaan masing-masing sistem hukum tersebut, dapat dijadikan dasar unifikasi sistem hukum. Namun jika ada perbedaan, dapat diatur dalam hukum antar tata hukum.

Perbandingan hukum bermaksud untuk membandingkan yaitu mengungkapkan unsur persamaan dan perbedaan dari obyek yang diperbandingkan yang dapat berupa sistem hukum atau lembaga hukum tertentu yang diperbandingkan dengan sistem hukum atau lembaga hukum tertentu yang lain.

Tujuan perbandingan hukum secara praktis akan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan dari perbandingan hukum yang dilakukan dan tujuannya sebagai sarana untuk melakukan pembaharuan hukum nasional, menciptakan masyarakat yang tertib serta dari berbagai peraturan dan pemikiran hukum yang dibandingkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembentuk undang-undang dan hakim.

II. Metode Penelitian

Guna menggapai tujuan dan manfaat tersebut, Penulis akan menggunakan penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan meneliti data sekunder berupa bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian perpustakaan atau studi dokumen, karena lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Menurut Soerjono Soekanto (2009) data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.

III. Hasil dan Pembahasan

Presentase tenaga kerja yang bekerja di sector informal terus mengalami penambahan seiring dengan pandemic Covid-19 yang telah berlangsung Selama 2 tahun ini. Per Fbruari 2022, tercatat 59,97% dari total pekerja ternyata adalah pekerja sektor informal. Padahal pada februari 2020 lalu pekerja sektor informal tercatat hanya 56,64% dari total pekerja. Hal ini membuktikan terjadi peningkatan pada pekerja informal sebesar 3.33% poin sejak februari 2020 (Badan Pusat Statistik (BPS)).

Jumlah pekerja Indonesia per februari 2022 tercatat menapai 135,61 juta pekerja. Jumlah pekerja formal tercatat 54,28 juta, sedangkan pekerja informal

mencapai 81,33 juta pekerja. Sementara pada february 2020, tercatat pekerja formal mencapai 57,79 juta, sedangkan jumlah pekerja informal tercatat hanya 75,5 juta. Dengan demikian jumlah pekerja formal mengalami kontraksi sebesar -6%, sedangkan jumlah pekerja informal naik 15,6%.

Dengan profil ketenagakerjaan yang demikian, maka regulasi atas ketenagakerjaan menjadi amat penting. Terlebih ketika dewasa ini pembahasan UU Cipta Kerja sangat strategis diperbincangkan di publik. Pasalnya UU ini terkesan sangat terburu-buru, karena dalam proses pembuatan UU punya cukup waktu yang lama dalam menjadi sebuah produk hukum yang akan mengatur hidup banyak orang, karena itu terbantahkan oleh *omnibuslaw* menyatukan beberapa UU yang mengangkat satu isu besar yaitu ekonomi.

Klaster 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”.

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. 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. Dalam PWKT ini perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja paling lama 3 Tahun.

Pasal 59 UU Nomor 13 tahun 2003 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. Hal ini yang menyebabkan sebuah miss dalam perusahaan swasta karena memiliki kewenangan secara utuh.

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*)

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. 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.

Pasal 65 sangat 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.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja buruh merupakan batasan para pekerja untuk bekerja disetiap 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.

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

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

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 perundang-undangan, 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.

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.

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 memperkerjakan TKA. (Pasal 33, UU Nomor 13 Tahun 2003)

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 1

hanya berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan 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 prasyarat 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 43, 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.

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. (Pasal 56 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003).

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 (*start-up*), 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. 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)

IV. Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (*omnibuslaw*) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. 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. Ditambah lagi dengan disahkannya PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menimbulkan polemik baru dalam ketenagakerjaan di Indonesia yang semakin abai terhadap filosofi UU Ketenaga Kerjaan.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Adian, Donny Gahril. 2010. *Demokrasi Substansial: Risalah Kebangkrutan Liberalisme*. Depok: Penerbit Koekoesan.
- Asshiddiqie, Jimly. 2012. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dirdjosisworo, Soedjono. 1983. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Jalil, Abdul. 2008. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKIS.
- Kartasapoetra, G., et. all. (1986). *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Peraturan Perundangan-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Presiden Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja