

## ANALISIS PERUBAHAN HUKUM KETENAGAKERJAAN PADA UU CIPTA KERJA MENGENAI PERLINDUNGAN HAK PEKERJA

Nikmah Dalimunthe<sup>1</sup>, Fitria Nurhaliza<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia.

Email: nikmahdalimunthe5@gmail.com<sup>1</sup>, fitriaaylisa2503@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pekerja dilindungi dengan adanya berbagai modifikasi terhadap pengertian hubungan kerja setelah disahkannya UU Cipta Kerja. Hubungan kerja berfungsi sebagai standar dasar bagi perlindungan para pihak, sebagaimana telah diketahui dengan baik. Hubungan kerja adalah pengaturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara dua subjek hukum. Pada dasarnya, hubungan kerja adalah antara pemberi kerja dan pekerja, dan diatur oleh hukum yang menentukan hak, kewajiban, dan kondisi kerja. Hal ini membuat jelas apa hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jenis hubungan kerja diubah dengan disahkannya UU Cipta Kerja, yang juga memperluas model hubungan kerja dan menggeser ide perjanjian penyediaan jasa pekerja menjadi outsourcing. Dengan adanya perubahan tersebut, menjadi tidak jelas bagaimana prinsip-prinsip hubungan industrial dalam UU Cipta Kerja dan perlindungan para pihak dalam hubungan kerja dapat dibentuk. Penelitian ini menggabungkan metode penelitian hukum deskriptif dan normatif. Pengertian perjanjian penyediaan jasa pekerja diubah menjadi outsourcing, model hubungan kerja diperluas, dan jenis-jenis hubungan kerja baru yang ditimbulkan oleh implementasi UU Cipta Kerja. Perubahan-perubahan ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana perlindungan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memuat tiga jenis hubungan kerja yang berbeda: permanen, sementara, dan fleksibel. Yang terakhir ini didasarkan pada penyelesaian pekerjaan atau pekerjaan paruh waktu, dan perjanjian penyediaan jasa pekerja hanya mengubah istilahnya menjadi outsourcing. Namun, konsep hubungan kerja tetap sama seperti sebelumnya, dan ini menyimpang dari apa yang dianggap sebagai konsep hubungan kerja yang ideal karena melibatkan tiga pihak: pemberi kerja, penyedia jasa, dan pekerja. Oleh karena itu, definisi hubungan kerja yang terdapat dalam UU Cipta Kerja didasarkan pada mekanisme kesepakatan antara para pihak, seperti durasi PKWT dan hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang dapat diperpanjang yang dapat ditentukan dalam perjanjian kerja. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa negara memiliki kontrol yang lebih kecil terhadap hubungan kerja, yang membuatnya lebih sulit untuk membangun hubungan industrial karena hubungan hukum para pihak lebih terfokus pada sektor swasta dan intervensi pemerintah lebih sedikit. Akibatnya, pekerja merasa sulit untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum di tengah persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan.

**Kata kunci:** Hubungan Kerja, UU Cipta Kerja, Pekerja

**Abstract:** The purpose of this research is to find out how workers are protected with the various modifications to the definition of employment relationship after the enactment of the Job Creation Law. The employment relationship serves as the basic standard for the protection of the parties, as is well known. Employment relationship is a legal arrangement relating to employment between two legal subjects. Basically, the employment relationship is between an employer and a worker, and is governed by laws that determine rights, obligations, and working conditions. This makes it clear what the rights and obligations of each party are. The type of employment relationship was changed with the passing of the Job Creation Law, which also expanded the model of employment relationship and shifted the idea of labor supply agreements to outsourcing. With these changes, it becomes unclear how the industrial relations principles in the Job Creation Law and the protection of the parties in the employment relationship can be established. This research combines descriptive and normative legal research methods. The definition of a worker service provision agreement is changed to outsourcing, the model of employment relationship is expanded, and new types of employment relationships are brought about by the implementation of the Job Creation Law. These changes raise the question of how protection. The research findings show that the Job Creation Law contains three different types of employment relationships: permanent, temporary, and flexible. The latter is based on job completion or part-time work, and the agreement on the provision of worker services only changes the term to outsourcing. However, the concept of employment relationship remains the same as before, and this deviates from what is considered an ideal concept of employment relationship as it involves three parties: the employer, the service provider, and the worker. Therefore, the definition of employment relationship contained in the Job Creation Law is based on the mechanism of agreement between the parties, such as the duration

*of PKWT and the right to extended rest periods that can be specified in the employment agreement. As a result, it can be said that the state has less control over the employment relationship, which makes it more difficult to establish industrial relations as the legal relationship of the parties is more focused on the private sector and there is less government intervention. As a result, workers find it difficult to obtain protection and legal certainty amidst fierce competition for jobs.*

**Keyword:** *Employment Relations, Job Creation Law, Workers*

## PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik. Dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, "Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia", dan pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 mengatakan, "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak."<sup>1</sup>

Undang-Undang Dasar 1945, secara normatif, memastikan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja. Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J) UUD 1945 (amandemen kedua) menegaskan hal ini. "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja," menurut Pasal 28 D. Lebih lanjut, Pasal 28 I ayat 4 menegaskan bahwa negara, khususnya pemerintah, bertanggung jawab atas pembelaan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan dan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama, atau afiliasi politik, serta memperlakukan semua pekerja dengan setara sesuai dengan kemampuan dan minatnya, termasuk memperlakukan para penyandang disabilitas.<sup>1</sup>

"Setiap orang berhak untuk secara bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan juga berhak atas kondisi kerja yang adil," menurut UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38, Ayat 2. Di sisi lain, Pasal 71 mengatur kewajiban pemerintah untuk menghormati, membela, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia sebagaimana diatur oleh hukum domestik dan internasional.<sup>2</sup>

Menurut Lalu Husni, pekerjaan adalah komponen penting dari hak asasi warga negara untuk menjamin keberlangsungan hidup mereka, dan dasar hukum ini membuat jelas bahwa salah satu tugas konstitusional negara atau pemerintah adalah melindungi dan menyediakan lapangan kerja bagi rakyatnya.

Sebelum, selama, dan sesudah bekerja, semua hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Pembentukan hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja seoptimal mungkin secara manusiawi dan seoptimal mungkin, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional, melindungi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>2</sup> Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

RUU Omnibus Law disusun dengan tujuan memperbaiki lingkungan bisnis Indonesia. Tujuannya, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, adalah untuk menyediakan kesempatan kerja yang paling merata dan luas di seluruh negeri dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui fasilitasi dan perlindungan UMKM, peningkatan lingkungan bisnis untuk kemudahan investasi, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja, investasi pemerintah, dan percepatan proyek-proyek strategis nasional.<sup>3</sup>

Namun, mayoritas masyarakat Indonesia, yang mewakili berbagai tingkat kesadaran hukum, dari masing-masing lima kelompok masyarakat-akademisi, buruh/pekerja, pelajar, guru, dan ulama-telah menolak pemberlakuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terlepas dari kenyataan bahwa setiap kelompok warga negara Indonesia memandang UU tersebut secara berbeda, mereka semua bertujuan untuk menentang keberadaannya. Secara khusus, setiap kelompok percaya bahwa ketentuan UU Cipta Kerja mengenai perlindungan hak-hak pekerja tidak cukup untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja Indonesia. Kelompok-kelompok tersebut berpendapat bahwa undang-undang ini secara eksklusif melayani kepentingan pengusaha atau pemilik bisnis, khususnya yang berkaitan dengan peraturan ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis mengenai perubahan hukum ketenagakerjaan dalam implementasi UU Cipta Kerja.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang diambil pada penulisan ini adalah metode kualitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif yang membahas doktrin atau asas dalam ilmu hukum.<sup>4</sup> Penelitian jenis ini memiliki sifat deskriptif analitis, yaitu menjabarkan setiap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan teori hukum sebagai menjadi objek penelitian. dengan cara memberikan kajian atau telaahan mengenai berbagai macam permasalahan terkini berdasarkan fakta-fakta nyata.

Adapun sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan yang menjadi objek penelitian yaitu Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-undang Ketenagakerjaan dan aturan tertulis lainnya. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri dari surat kabar berbentuk elektronik dan majalah dalam bentuk elektronik. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah metode penelitian kepustakaan dan metode analisis data yang digunakan yaitu dengan mengkaji dan mendeskripsikan aturan-aturan yang berlaku untuk kemudian dianalisis secara menyeluruh sehingga didapat kesimpulan yang objektif dalam memahami serta menjawab permasalahan dalam penulisan ini.

## **PEMBAHASAN**

---

<sup>3</sup> Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruuciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/>, dilansir pada 21 Juni 2021.

<sup>4</sup> Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, h. 24

## **Pemahaman Undang-Undang Cipta Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja**

Istilah "perlindungan hukum" mengacu pada cara sistem hukum bekerja untuk mencapai tiga tujuan utama: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.<sup>1</sup> Philipus M. Hadjon yang dikutip oleh Dewi Astutty Mochtar menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun yang bersifat represif (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Agar masyarakat dapat memperoleh manfaat dari semua hak yang diberikan oleh hukum, perlindungan hukum menawarkan pembelaan terhadap hak asasi manusia yang dilanggar oleh pihak ketiga.<sup>5</sup> Perlindungan hukum didefinisikan sebagai perlindungan yang mengubah kepentingan yang perlu dilindungi menjadi hak-hak hukum dengan menggunakan perangkat hukum, sebagaimana ditentukan oleh hukum, untuk menyasar kepentingan tertentu.

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh memiliki beberapa bidang perlindungan sebagai berikut: 1) perlindungan atas upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; 2) perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; 3) perlindungan hukum untuk berserikat dan membentuk serikat pekerja/serikat buruh; dan 4) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.<sup>6</sup>

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerjasedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Tampaknya ada pengurangan besar dalam hak-hak pekerja sehubungan dengan ketenagakerjaan di bawah hukum, khususnya yang berkaitan dengan amandemen Pasal 93 ayat (1) yang mengatur hak-hak pekerja atas upah jika mereka tidak melapor untuk bekerja. Bahkan perlindungan tenaga kerja dapat terkena dampak dari perubahan ini, terutama bagi perempuan yang menikmati hak atas kebebasan beragama dan berkeyakinan. Jika pekerja menerima pesangon yang lebih rendah, jumlah pemutusan hubungan kerja tidak diragukan lagi akan meningkat.

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 65.

<sup>6</sup> Suhartoyo, "Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, June 2019, hlm. 329.

Pekerja mungkin terancam oleh pemutusan hubungan kerja massal karena lebih murah untuk memecat karyawan daripada membayar mereka secara terus menerus, yang akan menciptakan ketidakpastian di tempat kerja. Undang-undang hak cipta tenaga kerja berbeda dengan undang-undang ketenagakerjaan dalam hal isi, meskipun undang-undang ketenagakerjaan masih dianggap kurang memenuhi apa yang diinginkan oleh para pekerja. Namun, ketentuan inti dari undang-undang ketenagakerjaan menjadi lebih buruk. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, pemberi kerja tidak diperbolehkan memecat karyawan perempuan karena hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui anak. Sementara itu, larangan yang disebutkan sebelumnya tidak diatur oleh undang-undang hak cipta.

### **Pasal-Pasal yang Menjadi Perdebatan Para Buruh**

Omnibus law cipta lapangan kerja memang menyimpan beberapa permasalahan di dalamnya seperti pasal-pasal terkait hak-hak buruh yang dihilangkan, yang mengakibatkan para buruh mengangkat beberapa isu yang dianggap hanya mementingkan kepentingan pragmatis pemerintah yang artinya menurut para buruh kebijakan yang semestinya dibuat untuk menyelesaikan permasalahan justru malah sebaliknya, aturan yang dibuat ini menjadi mimpi buruk bagi kehidupan para buruh di Indonesia, pada tahun 2015 presiden Jokowi telah menetapkan PP No. 78 tentang upah akan tetapi PP tersebut di amandemen oleh omnibus law karena bertumpang tindih dengan undang-undang yang sebelumnya (Kurniawan & Dewanto, 2020). Berikut ini adalah beberapa poin sudut pandang terhadap omnibus law cipta lapangan kerja.

Pertama, pengurangan upah minimum kerja adalah satu bentuk pertama terkait pengeksploitasian hak-hak buruh yang mana jika buruh tidak bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja maka buruh tidak akan mendapatkan uang upah diatas nominal uang upah kerja, artinya aturan ini bertentangan dengan UndangUndang No. 13 tahun 2003 dan PP No. 78 tahun 2015 yang mengatur tentang upah serta jam kerja.

Kedua hilangnya peraturan tindak pidana bagi perusahaan yang melanggar hukum yang artinya perusahaan lebih leluasa dalam mengatur peraturan dan lebih semena-mena dalam melakukan pelanggaran yang ada serta dengan mudah menghilangkan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak buruh karena tidak adanya payung hukum atau regulasi yang mengatur perusahaan tersebut, ini adalah mimpi buruk bagi para buruh yang terus terusan akan merasa dieksploitasi oleh perusahaan.

Ketiga hilangnya cuti bagi para buruh perempuan haid atau hamil yang artinya hilangnya pemenuhan kebutuhan primer buruh perempuan yang harus terus menerus dipaksa untuk bekerja agar tidak adanya pemotongan upah kerja yang membahayakan kesehatan para buruh perempuan.

Keempat jika kita berkaca pada UU No. 2 tahun 2004 tentang Permasalahan Kerja Dan Mengantisipasi Adanya PHK Dan Juga Penetapan UPAH, mengacu pada persoalan PHK atau pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pekerja atau buruh, dalam UU tersebut dikatakan bahwa PHK sebisa mungkin diminimalisir atau bahkan diantisipasi agar tidak terjadi. Hal tersebut mengingat bahwasanya pekerja dan buruh secara penuh menggantungkan hidupnya pada perusahaan, jika seorang pekerja dan buruh mengalami PHK otomatis ini akan menimbulkan dampak yang kompleks khususnya ekonomi. Dengan demikian UU tersebut seolah-olah tidak mengindahkan adanya sebuah PHK yang dilakukan terhadap pekerja atau buruh.

Akan tetapi perlu kita ketahui bahwa dalam kebijakan omnibus law justru diduga semakin memudahkan perusahaan dalam melakukan PHK terhadap karyawannya. Hal ini dibuktikan dalam omnibus law yang belum pasti kapan di sahkan dijelaskan jika PHK masuk dalam asuransi BPJS dengan maksud agar nantinya jika terjadi PHK yang mungkin tidak diinginkan karena permasalahan dari perusahaan, setidaknya pekerja dan buruh telah memiliki jaminan untuk hal itu. Namun yang perlu digaris bawahi adalah seperti yang kita ketahui bahwa asuransi BPJS itu dikenakan tarif setiap bulan yang dibebankan pada penggunanya sesuai dengan kelas yang dipilih. Karenanya disini dapat dikatakan bahwa pekerja atau buruh membayar biaya asuransi untuk PHK dirinya sendiri.

Dengan begini penolakan omnibus law adalah jalan satu satunya yang harus di ambil oleh para buruh dan pekerja demi mengamankan hak-haknya, sebab jika tidak melakukan penolakan maka para buruh akan terus tereksplorasi oleh aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan dan perusahaan akan lebih mudah untuk memainkan roda industrial dikarenakan tidak adanya aturan yang mengatur pelanggaran yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh.

### **Tindakan Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi**

Salah satu permasalahan yang dibahas dalam makalah ini adalah alasan efisiensi sebagai dasar pengambilan keputusan jika perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan adalah karena alasan efisiensi/ekonomi, misalnya penurunan hasil produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya penerapan efisiensi dan penyederhanaan/pengurangan jumlah besar karyawan. Alasan lain yang berasal dari keadaan luar biasa/ force majeure, seperti perang, bencana alam atau kematian majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan. Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjaanya dengan mengurangi pekerjaanya.. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjaanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya.

Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan

tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja. Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa. Jika ditelaah lebih lanjut, tampak adanya persamaan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja tersebut, karena keduanya diatur dalam pasal 164. Hal ini menitikberatkan pada kondisi perusahaan yang bersangkutan, namun jika berdasarkan pasal 164 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tersebut ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada kondisi tenaga kerja.

### **Formalisasi Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Bentuk Perundang-Undangan**

Tindakan perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum mengenai apa yang mereka lakukan untuk membela atau melindungi kepentingan hak-hak subjek hukum. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar mampu mewujudkan kesejahteraan. Tenaga kerja merupakan tulang punggung perusahaan karena tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi, tanpa tenaga kerja perusahaan tidak akan dapat mengambil bagian dalam proses pembangunan nasional. Menyadari betapa berharganya posisi pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan kebijakan yang komprehensif untuk melindungi keselamatan dan keamanan pekerja. dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ada tiga macam perlindungan tenaga kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomi. Perlindungan sosial adalah perlindungan yang berkaitan dengan upaya masyarakat dengan tujuan agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak sebagaimana manusia pada umumnya, perlindungan ini disebut juga kesehatan pekerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan atau disebut keselamatan kerja. Perlindungan ekonomi adalah jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja. Norma perlindungan semacam ini disebut jaminan sosial. Selain perlindungan terhadap pekerja di atas, terdapat norma perlindungan lain bagi pekerja yaitu norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan norma kecelakaan kerja. Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak cukup besar bagi pekerja. Upaya untuk mengurangi atau melanggar aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah langkah yang tidak tepat. Pemerintah berpandangan bahwa terlalu kakunya undang-undang

ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu penghambat investasi sehingga memerlukan perubahan regulasi atau deregulasi. Beberapa perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja dengan jelas menggambarkan upaya ini. Contohnya adalah ketentuan dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta kerja sehingga tidak lagi memiliki batas waktu paling lama dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama satu tahun.

Dengan demikian tentunya semakin banyak perusahaan yang akan mengadakan perjanjian kontrak dengan pekerjanya tanpa batas waktu sehingga kepastian bekerja menjadi pekerja tetap menjadi semakin tidak menentu. Jika perusahaan ingin memperpanjang kontrak, perusahaan dapat memperpanjangnya tanpa batas waktu. Perusahaan juga tidak lagi berkewajiban mengubah status pekerja yang sebelumnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Demikian pula perubahan aturan istirahat panjang dalam Pasal 79 yang sebelumnya diwajibkan, hanya dapat diberikan jika diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Rehat panjang yang sebelumnya merupakan hak yang harus diberikan menjadi sesuatu yang hanya opsional atau opsional. Kedua pasal tersebut menunjukkan pengurangan pengawasan negara terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai upaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Hal-hal yang terkait dengan hubungan kerja seperti jangka waktu perjanjian kontrak dan istirahat panjang dikembalikan kepada mekanisme kesepakatan bagi para pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha melalui suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hal ini tentu saja akan dapat merugikan pekerja karena pada umumnya kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Ketika dalam peraturan ataupun pengaturan yang sedang dibahas oleh kedua pihak tentu saja akan menimbulkan dominasi bagi para pengusaha untuk mengatur tentang hak dan kewajiban pekerjanya. Perusahaan, dalam hal ini adalah pengusaha merupakan pihak yang lebih dominan dalam proses pengaturan hubungan kerja sehingga akan adanya ketimpangan yang tak mampu dihindari. Hal ini karena faktor kebutuhan hidup oleh pekerja menjadi dasar untuk menerima apapun yang diberikan atau syarat yang diberikan oleh pengusaha. Dengan demikian hal ini tentu saja akan merugikan pekerja pada saat dilakukannya perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan. Dengan banyaknya isu kontroversial di bab ketenagakerjaan adalah wajar jika pada bab ini menjadi area perdebatan penting dan utama dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Dalam amandemen UU Ketenagakerjaan ternyata dalam UU Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru menguranginya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan. Salah satu pasal yang secara tegas dan jelas mencerminkan distorsi kesalahan logika adalah amandemen Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal tersebut disebutkan bahwa segala upaya telah dilakukan tetapi ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari. pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja jika pekerja tersebut bukan anggota serikat pekerja. Ketentuan tersebut kemudian diubah dalam undang-undang hak cipta kerja menjadi bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan pekerja atau tenaga kerja atau serikat pekerja. Dengan demikian,

perubahan ketentuan tersebut dapat berarti pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

Selanjutnya pada ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila pekerja setelah diberitahukan dan ternyata menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan. melalui negosiasi bipatriat antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sepintas tampaknya tidak ada norma yang salah, namun kenyataannya di lapangan menolak pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan atau ketimpangan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dimana pekerja memiliki nilai tawar yang rendah sehingga pengusaha dengan kekayaan atau kekuasaannya mampu memengaruhi keputusan pekerja sehingga pekerja tidak dapat menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Potensi tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha lebih besar karena jika negosiasi tidak berhasil, pengusaha dapat menyelesaikannya dengan keputusannya. Sebagaimana diketahui bahwa dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, hubungan kerja hanya dapat diputus jika telah memperoleh penetapan dari instansi yang bertanggung jawab atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Diketahui dalam undang-undang hak cipta kerja, perlindungan ini telah diubah sehingga ada kemungkinan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha kepada pekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mochtar, Dewi Astutty. *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Bayumedia Publishing, hlm. 26
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 65.
- Wijayanti, Sri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Yogyakarta: Sinar Grafika, hlm. 40.
- Zainuddin. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, h. 24
- Zubi, Muhammad. 2021. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(3), hlm. 1173.
- Sjaiful, Muh. 2021. Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Juris*, 4(1), hlm. 39.
- Suhartoyo. 2019. Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), hlm. 329.
- Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.