

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, manusia membutuhkan sejumlah uang yang pada umumnya diperoleh dengan melakukan pekerjaan. Pekerjaan ini akan menjadi sumber penghasilan bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya¹, baik itu bekerja untuk pengusaha, pemerintahan atau bahkan melakukan usaha atau bisnis sendiri. Setiap individu memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan dan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan yang tersedia. Hal ini juga tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”². Tujuannya adalah untuk melaksanakan pembangunan nasional secara keseluruhan, oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing. Dikatakan demikian karena dari 5 faktor produksi yang dikenal dengan 5M yakni : *Material*, *Machinery*, *Money*, *Method* dan *Man*, yang paling penting diantaranya adalah *Man*³ yang kita sebut sebagai SDM atau pekerja dalam perusahaan. Sementara itu pada dasarnya pekerja bebas memiliki hak

¹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), hal. 13

² Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)

³ Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2022), hal. 1

untuk menentukan jalan hidupnya sendiri, menentukan nasibnya sendiri serta menentukan pekerjaan yang diinginkannya⁴ dan disesuaikan dengan minat, bakat atau keterampilan yang dimiliki karena setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Oleh karena itulah, kemampuan dan kualitas dari SDM sangatlah dibutuhkan. Menurut Sofyan⁵, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

“Segala potensi yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu beradaptasi dan bertransformasi serta mampu mengelola dirinya sendiri serta keseluruhan potensi yang terdapat di alam untuk mencapai kesejahteraan dalam kehidupan serta terdapat tatanan yang seimbang dan berkelanjutan”.

Sementara itu menurut Priyono⁶, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan “segala kemampuan yang dimiliki seseorang yang dinyatakan dalam bentuk kombinasi dari hasil daya pikir dan daya fisik”. Adapun yang dimaksud dengan daya pikir adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang merujuk kepada proses penerimaan dan pengelolaan informasi sehingga dari informasi tersebut dapat dilakukan penyelesaian terhadap masalah tertentu yang melibatkan kemampuan kognitif seperti memori. Sedangkan daya fisik merupakan kemampuan seseorang yang merujuk kepada kemampuan tubuh untuk melakukan aktivitas yang melibatkan anggota-anggota tubuh dalam kegiatan sehari-hari. Oleh karena itulah kemampuan daya pikir dan daya fisik ini merupakan hal yang wajib untuk dimiliki oleh pekerja guna melakukan

⁴ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hal. 10

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 1

⁶ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hal. 15

pekerjaannya di perusahaan. Pengertian lainnya menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan “sumber daya dan investasi yang vital karena berperan sebagai pondasi dan elemen yang menggerakkan atau mendorong aktivitas sebuah organisasi”⁷, selain itu pekerja atau SDM merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan karena berperan sebagai pelaku pembangunan⁸, sehingga keberadaannya harus diperhatikan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan perpaduan atau kombinasi antara kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, serta merupakan hal yang vital dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang pada akhirnya berperan sebagai pelaku pembangunan nasional.

Jika berbicara mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), maka kita juga akan membicarakan mengenai tenaga kerja atau pekerja. Pekerja sangat erat kaitannya dengan pemberi kerja karena keduanya saling terhubung dan saling membutuhkan satu sama lain. Atau dengan kata lain, pekerja dan pemberi kerja merupakan dua faktor yang saling mempengaruhi sehingga keduanya tak dapat dipisahkan⁹. Pekerja membutuhkan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan sejumlah uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya, di sisi lain pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan proses bisnisnya, sehingga

⁷ Novia Ruth Silaen, *et.al*, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Pengembangan dan Perencanaan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022), hal. 18

⁸ Fithriatus Shalihah, Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019), hal. 2

⁹ Fithriatus Shalihah, Muhammad Nur, *Op.Cit.*, hal. 2

terciptalah hubungan kerja diantara keduanya. Hubungan kerja dalam hal ini adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh 2 (dua) atau lebih subjek hukum dalam sebuah pekerjaan¹⁰, oleh karena itu dibutuhkan sebuah payung hukum untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak dengan tujuan agar terlihat dengan jelas posisi masing-masing keduanya begitupun tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hubungan pekerjaan ini, hal yang harus diperhatikan adalah bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan, pemeliharaan serta pemberian fasilitas kesejahteraan kepada pekerja guna mendukung produktivitas pekerja tersebut¹¹, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat secara ekonomis bagi perusahaan.

Berbicara mengenai tenaga kerja, tentunya tidak terlepas dari Undang-Undang atau regulasi yang mengaturnya. Sebagaimana kita ketahui, di Indonesia Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud dengan pekerja atau tenaga kerja adalah, “setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik itu untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat secara

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika: 2009), hal.36

¹¹ Fithriatus Shalihah & Muhammad Nur, *Op.Cit.*, hal. 2

umum¹². Dengan kata lain, “Pekerja/buruh merupakan setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk menerima upah sebagai imbalannya”¹³ guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sementara itu pemberi kerja adalah, “orang perseorangan atau individu, pengusaha, sebuah entitas hukum, atau berbagai jenis organisasi lainnya yang membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan bisnisnya dengan memberikan upah atau gaji serta berbagai kompensasi lainnya kepada pekerja sebagai imbalannya”¹⁴. Dapat disimpulkan, pekerja merupakan setiap individu yang membutuhkan pekerjaan dari pemberi kerja atau pengusaha dengan tujuan untuk mendapatkan upah sebagai imbalannya, sementara pemberi kerja atau pengusaha merupakan setiap organisasi atau entitas hukum yang membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan bisnisnya.

Peran hukum ketenagakerjaan sangatlah dibutuhkan untuk keberlangsungan lingkungan kerja yang harmonis. Mulai dari perlindungan hak-hak dasar pekerja dan pemberi kerja, perlindungan kesetaraan dan keadilan, perlindungan dari adanya eksploitasi, perlindungan ekonomi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Tujuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri adalah untuk menjalankan prinsip keadilan sosial dalam konteks ketenagakerjaan agar buruh dapat terlindungi dari adanya potensi penyalahgunaan kekuasaan majikannya¹⁵ sehingga hak-hak buruh dapat terlindungi karena sudah ada

¹² Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hal.15

regulasi yang mengaturnya, mengenai apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam hubungan kerja.

Menurut Parlin¹⁶, hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah :
“Ketentuan hukum yang di dalamnya mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di mana terdapat pekerjaan yang akan dilakukan oleh pihak buruh atau pekerja kepada majikan atau pengusaha sebagai atasannya dengan menerima upah sebagai imbalannya”.

Dapat disimpulkan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah sebuah regulasi yang mengatur hubungan kerja, mengatur hak dan kewajiban para pihak, sehingga dapat tercipta hubungan yang adil serta mengacu kepada norma atau hukum positif yang berlaku.

Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang lazim disebut dengan “karyawan kontrak” dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang lazim disebut dengan “karyawan tetap atau karyawan permanen”. Kedua jenis perjanjian kerja ini memiliki ketentuan tersendiri baik berdasarkan Undang-Undang yang berlaku maupun ketentuan/kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat dituangkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta aturan lainnya yang dimiliki oleh internal perusahaan. Oleh karena perlakuan dari kedua jenis perjanjian ini berbeda, maka perusahaan membutuhkan sejumlah seleksi kepada pekerja sebelum diangkat menjadi karyawan tetap atau karyawan permanen.

¹⁶ Parlin Dony Sipayung, *et.al*, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hal. 4

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang pengaturannya didasarkan pada jangka waktu serta berakhirnya suatu pekerjaan tertentu¹⁷, sementara itu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang didalamnya memuat tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak¹⁸. Oleh karena itulah, dalam perjanjian kerja harus tertera dengan jelas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang hendak dilakukan serta segala sesuatu yang timbul dari perjanjian tersebut, baik dari sisi pekerja maupun pemberi kerja.

Menurut Endah Pujiastuti¹⁹, perjanjian kerja adalah:

“suatu bentuk perjanjian yang mengikat dalam bentuk persetujuan oleh para pihak yakni pekerja dan pemberi kerja, sehingga perjanjian kerja tersebut sah dimata hukum dan tidak dapat diubah atau ditarik kembali dengan alasan apapun, namun dikecualikan jika terdapat persetujuan para pihak dalam perjanjian”.

Oleh karena itulah, pekerja harus memperhatikan dan mengerti secara keseluruhan isi dalam perjanjian kerja yang akan disepakati dengan pemberi kerja untuk menghindari adanya perbedaan persepsi dikemudian hari, begitupun sebaliknya pemberi kerja dalam menentukan isi dari setiap pasal dalam perjanjian kerja harus tetap mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

¹⁷ Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 56

¹⁸ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14

¹⁹ Endah Puji Astuti, Op.Cit., hal. 15

Berbicara mengenai Undang-Undang, sebagaimana kita ketahui pada tanggal 31 Maret 2023 yang lalu, pemerintah Republik Indonesia mengundangkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841 yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja ini pertama kali disahkan oleh pemerintah pada tanggal 2 November 2020 yaitu Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sejak diundangkannya Undang-Undang ini, telah mendatangkan sejumlah pertentangan atau polemik ditengah-tengah masyarakat, praktisi dan akademisi karena dinilai tidak sesuai dengan konstitusi.

Sebagaimana kita ketahui Undang-Undang Cipta Kerja dibentuk dengan menggunakan metode *Omnibus*. *Omnibus* sendiri dapat diartikan sebagai suatu teknik dalam pembentukan regulasi dengan cara menggabungkan sejumlah Undang-Undang yang memuat berbagai macam substansi, isi, atau subjek, kemudian digabungkan ke dalam sebuah regulasi baru yang bertujuan untuk menitikberatkan pada penyederhanaan regulasi dan birokrasi guna mempermudah tujuan yang diharapkan. *Omnibus law* disebut sebagai regulasi sapu jagat karena dengan menggunakan metode ini satu Undang-Undang saja dapat menggantikan beberapa substansi dalam banyak undang-undang dalam

satu aturan saja.²⁰ Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa *omnibus law* merupakan satu regulasi atau undang-undang yang berisi banyak muatan²¹ yang dinilai dapat memberikan efisiensi dalam hal penerapannya. Sementara itu, pendapat lainnya mengatakan bahwasanya *omnibus law* merupakan sebuah regulasi atau Undang-Undang yang mengubah, mencabut dan memberlakukan beberapa substansi dalam satu Undang-Undang²² sehingga dinilai lebih ringkas baik dari segi pembentukannya maupun pelaksanaannya. Dengan adanya konsep *omnibus law* ini maka diklaim dapat berfungsi untuk menyatukan dan memperkuat sejumlah peraturan perundang-undangan dari berbagai sektor yang berbeda mulai dari tema, materi, subjek atau substansi yang kemudian dijadikan sebagai sebuah produk hukum yang lebih holistik²³ serta memiliki cakupan yang luas dan tentunya lebih sederhana serta mudah diterapkan.

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa metode *omnibus* merupakan salah satu metode atau teknik pembuatan Undang-Undang dengan cara menyatukan sejumlah regulasi dengan tujuan menyederhanakan peraturan yang ada di dalamnya, sehingga tercipta harmonisasi hukum yang baru yang dinilai lebih sederhana untuk diterapkan tanpa melalui proses yang panjang seperti layaknya pembuatan undang-undang pada umumnya sehingga lebih efisien untuk diterapkan.

²⁰ Agung Rahmat Wibowo, *et.al*, *Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pengembangan Hukum di Indonesia*, (Lampung: Pusaka Media, 2021), hal. 15

²¹ Anggraeny Arief, Rizki Ramadani, “Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas”, *Jurnal Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, Vol.6, No.2 Tahun 2021, hal. 109

²² *Ibid.*

²³ Agung Rahmat Wibowo, *Op.Cit.*, hal. 188

Undang-Undang Cipta Kerja notabeneanya dibuat dengan tujuan penyederhanaan sejumlah peraturan perundang-undangan, dikarenakan Undang-Undang yang ada dinilai *hyper regulation* serta mengakibatkan banyaknya peraturan yang tumpang tindih sehingga dinilai sulit untuk diterapkan. Dengan menggunakan teknik atau metode *omnibus* ini, sekitar 80 Undang-Undang dan lebih dari 1.200 pasal bisa direvisi sekaligus menjadi 174 pasal dalam satu Undang-Undang Cipta Kerja²⁴ yang mengatur multisektor, sehingga dapat mempercepat pembuatan Undang-Undang tanpa membutuhkan waktu, tenaga, biaya atau proses yang lama.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini, berbagai ruang lingkup atau klaster telah dilakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan Cipta Kerja dan salah satunya adalah Klaster Ketenagakerjaan. Dalam hal Ketenagakerjaan sendiri, Undang-Undang Cipta Kerja memiliki tujuan untuk melindungi dan meningkatkan perlindungan kepada pekerja serta mempermudah regulasi terkait iklim investasi yang pada akhirnya akan menciptakan sejumlah lapangan kerja untuk seluas-luasnya rakyat Indonesia. Seperti yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Cipta Kerja²⁵, dikatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dibuat untuk tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan dan meningkatkan keterbukaan lapangan kerja yang dilakukan dengan proses pemberian sejumlah kemudahan dan perlindungan.

Selain itu bertujuan untuk meningkatkan pemberdayaan Koperasi dan

²⁴ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Booklet Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, (Jakarta: 2020), hal. 2

²⁵ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 3

UMK-M yang pada akhirnya akan berdampak pada perdagangan nasional, dengan demikian hal ini dapat menyerap tenaga kerja dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan ekonomi dalam skala nasional.

2. Untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan sesuai dengan ketersediaan dan kemampuannya, dengan maksud untuk mendapat imbalan dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan regulasi yang berlaku.
3. Untuk melakukan dan menerapkan adanya penyesuaian dan pengaturan yang memiliki relevansi dengan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional.
4. Untuk melakukan dan menerapkan adanya penyesuaian dan pengaturan yang yang memiliki relevansi dengan peningkatan ekosistem investasi, adanya kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang bertujuan untuk pengembangan nasional serta dilandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan menganut haluan ideologi Pancasila.

Dilihat dari tujuan pembuatan Undang-Undang ini, tentunya diharapkan akan memberikan kemudahan bagi investor untuk melakukan investasi di Indonesia, serta menjamin adanya kepastian hukum. Dengan demikian iklim investasi akan berkembang yang pada akhirnya akan membuka sejumlah industri yang membutuhkan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja Indonesia dapat diserap.

Namun ternyata di lapangan, tidak semua pihak *Pro* terhadap Undang-Undang ini dan justru malah mendatangkan sejumlah polemik bagi masyarakat, akademisi dan praktisi ketenagakerjaan. Seperti yang dikutip dari laman tempo.com, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) mengutuk keras pengesahan Perpu Cipta Kerja oleh DPR karena pengesahan tersebut dinilai merupakan pembangkangan nyata terhadap konstitusi²⁶. Selain itu melalui sidang MK yang digelar pada hari Kamis tanggal 25 November 2021, Undang-Undang Cipta Kerja ini dinyatakan *inkonstitusional* bersyarat karena cacat formil dan harus dilakukan perbaikan dalam waktu 2 tahun sejak keputusan tersebut dibacakan²⁷ sehingga Undang-Undang Cipta Kerja harus dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan, jika tidak dapat diselesaikan maka Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan *inkonstitusional* secara permanen.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020²⁸ dalam amar putusan yang salah satunya adalah mengatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan,

²⁶ Tempo.co, "Deretan Respon Kontra atas Pengesahan UU Cipta Kerja, dari Buruh Hingga Pengamat"
<https://nasional.tempo.co/read/1705986/deretan-respons-kontra-atas-pengesahan-uu-cipta-kerja-dari-buruh-hingga-pengamat>, diakses pada 19 Januari 2024

²⁷ Mahkamah Konstitusi RI, "MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun"
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816> diakses pada 19 Januari 2024

²⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Nomor Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020, hal. 416

sehingga Pemerintah harus melakukan perbaikan dengan mengganti Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian membentuk dan menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841. Perpu ini disahkan pada tanggal 30 Desember 2022.

Kemudian sebagai tindak lanjut atas Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, selain membentuk Perpu No. 2 Tahun 2022 Pemerintah juga melakukan terobosan dengan menetapkan metode *Omnibus* sebagai metode yang pasti dan baku sehingga dapat digunakan sebagai dasar atau metode dalam pembuatan undang-undang termasuk Undang-Undang Cipta Kerja yang dituangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Metode *omnibus* ini sendiri sudah sejak lama dikenal dalam dunia hukum terutama di negara yang menganut sistem hukum *Common Law* seperti Amerika Serikat, namun masyarakat Indonesia dinilai masih kurang pemahaman dan pengetahuan akan metode ini sehingga dianggap bertentangan dengan UUD 1945²⁹ di samping belum tertuang dalam aturan pembuatan Undang-Undang.

Dengan alasan itulah metode *omnibus* oleh pemerintah dituangkan dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia sehingga tidak lagi dianggap

²⁹ Dila Fatmala, *et.al*, “Implikasi Yuridis UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 88C Ayat 1 dan 2 Tentang Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Terhadap Dunia Bisnis”, Jurnal Unes Law Review, Vol.5 2023, hal. 2941

bertentangan dengan konstitusi. Pada akhirnya tanggal 31 Maret 2023, Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841 yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Salah satu klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah klaster ketenagakerjaan yang terdapat dalam Bab IV. Berkaitan dengan aturan tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang ini, telah mengalami sejumlah perubahan dari regulasi sebelumnya yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun yang akan penulis kaji dalam penelitian ini adalah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang disesuaikan dengan judul penelitian, sehingga tampak dengan jelas aspek mana saja yang mengalami perubahan. Berikut adalah sejumlah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain :

1. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adapun jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan kontrak pertama paling lama 2 (dua) tahun, dapat diperpanjang 1 (satu) kali dan paling lama adalah 1 (satu) tahun³⁰, sehingga dapat kita simpulkan masa kontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah 3 (tiga) tahun.

³⁰ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (4)

Sementara itu dalam Undang-Undang Cipta Kerja jangka waktu perjanjian kerja (PKWT) dapat dilakukan paling lama 5 (lima) tahun³¹ dan dapat dilakukan kontrak berkali-kali selama tidak melebihi batas waktu 5 (lima) tahun. Dengan demikian terdapat perbedaan selama 2 (dua) tahun di antara kedua regulasi ini. Dengan adanya perubahan jangka waktu penggunaan PKWT tersebut, telah menjadi polemik bagi kalangan pekerja karena masa status kontrak kerja semakin panjang³² sehingga dinilai tidak memberikan kepastian akan karir mereka di masa depan.

2. Pembaruan PKWT

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan yang mengatur mengenai pembaruan kontrak, yakni dalam Pasal 59 Ayat (6) yang dapat dilakukan setelah masa tenggang 30 (tiga puluh) hari dari berakhirnya perjanjian kerja yang lama³³. Pembaruan kontrak dalam hal ini maksudnya adalah setelah pekerja PKWT melewati masa kerja paling lama 3 (tiga) tahun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat dilakukan pembaruan kontrak atau dikontrak kembali paling lama 2 (dua) tahun. Namun dalam Undang-

³¹ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Pasal 6

³² Kompas.com, "Aturan Baru Jokowi: Status Pegawai Kontrak Kini Semakin Lama", <https://money.kompas.com/read/2021/03/01/073338026/aturan-baru-jokowi-status-pegawai-kontrak-kini-semakin-lama?page=all>, diakses pada 3 Juli 2024

³³ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (6)

Undang Cipta Kerja ketentuan kontrak pembaruan sudah dihapus³⁴ sehingga dinilai menjadi polemik bagi pekerja.

3. Pemberian Uang Kompensasi

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pekerja/buruh yang perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, akan mendapatkan uang kompensasi dari perusahaan³⁵. Uang kompensasi ini diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang tunai dan berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya berakhir dan dilanjutkan ke kontrak berikutnya, diangkat menjadi PKWTT, pekerja mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan, maupun masa kerja berakhir dan tidak dilanjutkan ke kontrak berikutnya atau habis kontrak. Artinya terdapat *extra cost* yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar kompensasi tersebut. Padahal sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terdapat pasal yang mengatur akan kompensasi ini. Hal ini pula yang memberatkan sejumlah perusahaan karena harus mengeluarkan sejumlah *extra cost* untuk pembayaran kompensasi diluar pembayaran upah karyawan serta rekrutmen karyawan baru. Selain itu pemberian kompensasi ini akan mempengaruhi kinerja individu dan perusahaan³⁶ secara keseluruhan,

³⁴ CNN Indonesia, “UU Ciptaker, Batas Waktu Maksimal Kontrak Dihapus”, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006124311-532-554911/uu-ciptaker-batas-waktu-maksimal-karyawan-kontrak-dihapus>, diakses pada 3 Juli 2024

³⁵ Undang Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 61A

³⁶ Ariani Oktavia, Lu Sudirman, Junimart Girsang, “Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun”, Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Vol.5, No.2 Tahun 2023, hal. 1838

serta dapat melemahkan perekonomian dan keberlangsungan bisnis perusahaan dimasa depan.

4. Upah Sektoral

Jika berbicara mengenai pengupahan dalam ketenagakerjaan, tentunya hal ini adalah isu yang sangat sensitif karena berhubungan langsung dengan penghasilan pekerja/buruh yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dalam hal pengupahan, Undang-Undang Cipta Kerja sudah tidak mengatur mengenai Upah Sektoral, namun hanya mengatur mengenai Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten. Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan upah sektoral, yakni Pasal 89 Ayat (9) huruf a. Keputusan Pemerintah dalam hal menghapus upah sektoral ini menuai protes dari pihak pekerja/buruh karena dinilai merugikan. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menilai kebijakan ini hanya membuat ketidakadilan karena akan terjadi ketimpangan antar sektor unfairness, yang tidak memberikan rasa keadilan³⁷ kepada pekerja/buruh dikarenakan tidak akan ada perbedaan dalam hal upah diantara sektoral meskipun pekerja melakukan pekerjaan di sektor yang berbeda satu dengan yang lainnya, sebut saja seperti pekerja di sektor garmen dan otomotif yang jelas memiliki risiko kerja yang berbeda. Upah sektoral ini juga berlaku bagi karyawan PKWTT,

³⁷ CNBC Indonesia, "Tamat! Upah Minimum Sektoral Tak Ada Lagi, Buruh Menjerit", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210224172524-4-225939/tamat-upah-minimum-sektoral-tak-ada-lagi-buruh-menjerit>, diakses pada 3 Juli 2024

namun dampaknya akan lebih terasa pada pekerja PKWT karena pada umumnya pekerja PKWTT upah yang diterima sudah melebihi upah sektoral.

Dari penjelasan yang sudah dipaparkan oleh penulis diatas, dapat kita simpulkan adapun perubahan sejumlah pasal yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidaklah sepenuhnya merugikan pekerja/buruh, namun kita dapat melihat secara lebih luas tujuan dari dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk memudahkan investasi di Indonesia sehingga lapangan kerja akan semakin tersedia. Jika lapangan kerja tersedia, maka memudahkan pekerja mendapatkan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan taraf hidupnya dan keluarganya serta pembangunan nasional dapat berjalan.

Dengan melihat lebih luas tujuan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja, maka diharapkan baik pengusaha maupun pekerja dapat saling bekerja sama untuk mendukung pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan dan bukan sebaliknya. Perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan membutuhkan perusahaan sehingga sudah sepatutnya kedua belah pihak harus saling bekerjasama, untuk memajukan perusahaan. Karena kemajuan perusahaan adalah kemajuan bagi karyawan atau pekerjanya dan bukan malah sebaliknya. Seperti yang terjadi pada salah satu pabrik di Cikarang, kasus penutupan pabrik atau perusahaan yang baru-baru ini terjadi yakni PT Hung-A yang merupakan pabrik yang memproduksi ban untuk kendaraan roda dua dan empat dengan melakukan ekspor lebih dari 70% produknya ke Eropa. Namun oleh karena

alasan *order* atau pesanan dari *buyer* menurun drastis, akhirnya pada tanggal 16 Januari 2024 pabrik ini memberhentikan seluruh karyawannya yang berjumlah 1.500 orang dan perusahaan ini sudah resmi ditutup pada tanggal 1 Februari 2024 serta dinyatakan akan pindah ke Vietnam³⁸. Hal serupa juga diberitakan oleh media lainnya seperti CNBC Indonesia, dalam media ini diberitakan bahwa pabrik ban asal Korea Selatan (Korsel) melakukan PHK atas ribuan pekerjanya karena akan menutup operasional mulai Februari 2024³⁹. Jika kondisi seperti ini terjadi tentunya pihak yang paling dirugikan adalah pihak pekerja terlebih lagi jika pekerja tersebut merupakan tulang punggung keluarga yang harus menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

Melalui surat Penutupan Operasi Perusahaan dari Direksi PT Hung-A dikatakan bahwasanya salah satu alasan penurunan order kepada perusahaan ini adalah dikarenakan nilai kepercayaan dari *buyer* kepada PT Hung-A Indonesia telah menurun drastis akibat dari adanya unjuk rasa pada bulan September 2022⁴⁰ yang pada akhirnya awal tahun 2024 *buyer* dari perusahaan ini tidak memberikan *order* yang mengakibatkan perusahaan kehilangan kemampuan dan efektivitas untuk terus melakukan operasi sehingga harus melakukan penutupan operasi perusahaan. Jika *buyer* saja sudah kehilangan

³⁸ Kompas.com, "PHK 1.500 Karyawan, Ini Penyebab Pabrik Ban PT Hung-A Indonesia Tutup", <https://www.kompas.com/tren/read/2024/01/18/181500365/phk-1.500-karyawan-ini-penyebab-pabrik-ban-pt-hung-a-indonesia-tutup?page=all>, diakses pada 18 Januari 2024

³⁹ CNBC Indonesia, "Viral Pabrik Ban Cikarang PHK 1.500-an Orang, Ternyata Ini Penyebabnya", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240118181505-4-507059/viral-pabrik-ban-cikarang-phk-1500-an-orang-ternyata-ini-penyebabnya>, diakses pada 18 Januari 2024

⁴⁰ Akurat.co, "PT Hung-A Tutup, Diduga Akan Hijrah Ke Vietnam Karena 5 Alasan ini". <https://banten.akurat.co/news/1323848839/pt-hung-a-tutup-diduga-akan-hijrah-ke-vietnam-karena-5-alasan-ini>, diakses pada 18 Januari 2024

kepercayaan, sudah dapat dipastikan akan memberikan dampak yang buruk kepada keberlangsungan perusahaan. Hal seperti ini tentunya menjadi perhatian dari para pihak agar jika hendak melakukan unjuk rasa maka pertimbangkan terlebih dahulu dampak yang akan terjadi kemudian hari karena akan merugikan pekerja itu sendiri, terutama terkait unjuk rasa atau demo yang berpotensi merugikan perusahaan dan khususnya karyawan.

Dengan jumlah karyawan berkisar 1.500 orang yang di PHK tersebut, dapat dipastikan akan menambah jumlah pencari kerja. Hal ini pula akan berdampak pada mereka yang merupakan pencari kerja (*job seeker*) yang baru saja lulus dari bangku SMA/K sederajat. Mereka yang baru lulus akan lebih sulit mengakses atau mendapatkan pekerjaan mengingat ada tambahan sekitar 1.500 orang yang dapat memperkecil peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Padahal jika tidak terjadi demo, peluang kerja akan lebih terbuka bagi mereka atau bahkan PT Hung-A sendiri akan melakukan perekrutan karyawan. Namun semua sudah terjadi, dan tak dapat diperbaiki. Oleh karena itulah kerjasama yang baik antara pekerja dan pemberi kerja untuk saling bersinergi menjaga iklim industrial yang harmonis adalah suatu hal yang harus dijaga bersama guna mempertahankan eksistensi perusahaan.

Begitu pula dalam hal sejumlah ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sebagai pekerja, akademisi dan praktisi ketenagakerjaan, baiknya kita melihat dari berbagai sudut pandang secara luas, dan jangan hanya melihat dari satu sisi saja yang

pada akhirnya dapat membatasi diri untuk memahami tujuan dari Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dalam skala nasional.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis lebih mendalam terkait ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, serta dikaitkan dengan teori hukum untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dan akurat, sehingga dapat diketahui dengan detail sejauh mana perubahan tersebut dapat mempengaruhi hak-hak pekerja serta kewajiban perusahaan dalam setiap aspek yang mengalami perubahan sehingga dapat mengakibatkan sejumlah polemik atau pertentangan. Selain itu, penulis juga melakukan analisis bagaimana implikasi perubahan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dapat mempengaruhi hubungan kerja yang harmonis diantara pengusaha dan pekerja. Karena seyogianya pekerja dan pengusaha harus saling bersinergi untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis, dengan tujuan mempertahankan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan usaha yang tidak mudah dengan tetap memperhatikan hak-hak utama pekerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah penulis jelaskan diatas, maka berikut adalah rumusan masalah yang hendak dikaji lebih dalam oleh penulis, antara lain :

1. Bagaimana ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja?

2. Bagaimana implikasi ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dapat memengaruhi hubungan industrial yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan isu hukum yang disebutkan dalam rumusan masalah, maka berikut ini adalah tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti, antara lain :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui tentang ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga persoalan hukum yang timbul akibat ketentuan tersebut dapat diselesaikan atau dipecahkan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana implikasi dari ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dapat memengaruhi hubungan industrial yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk penyelesaian sengketa hukum terutama yang berhubungan dengan hubungan industrial, menemukan teori hukum yang baru, serta diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu hukum di masa mendatang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menemukan atau mengembangkan ilmu ketenagakerjaan baik untuk pekerja,

akademisi maupun praktisi ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan pembangunan nasional

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi terhadap penyelesaian atau pemecahan permasalahan hukum yang timbul pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, serta diharapkan dapat menambah wawasan atau pengembangan ilmu bagi tenaga kerja atau praktisi ketenagakerjaan sesuai dengan pemaparan penulis, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sekaligus mengantisipasi berbagai kemungkinan yang terjadi, guna menjaga keberlangsungan perusahaan dimasa depan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari 5 (lima) bab, antara lain :

BAB I, merupakan bagian pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II, merupakan bagian tinjauan pustaka yang menguraikan tentang tinjauan teori dan tinjauan konseptual mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB III, merupakan bagian metode penelitian yang menguraikan tentang jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisa data.

BAB IV, merupakan hasil penelitian dan analisis yang berisi tentang data/dan atau informasi yang didapat pada saat melakukan penelitian serta analisis rumusan masalah yang terbentuk dari data atau informasi yang didapatkan oleh penulis mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB V, merupakan kesimpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, serta saran yang sifatnya membangun, guna untuk melakukan pengembangan dan perbaikan penulisan dikemudian hari.

