



Juridical Review of the Impact of Pkwt Workers on Trade Unions/Labour Unions in Companies

Tinjauan Yuridis Dampak Pekerja Pkwt Terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh Di Perusahaan

Tuti Widyaningrum ¹⁾; Turija ²⁾; Cecep Suhardiman ³⁾

^{1,2,3)} Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email: ¹⁾ emailsaya.ke1@gmail.com ; ²⁾ tuti.widyaningrum@uta45jakarta.ac.id ;

³⁾ cecep.suhardiman@uta45jakarta.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [26 June 2024]

Revised [24 August 2024]

Accepted [10 Oct 2024]

KEYWORDS

Trade Union/Trade Union,
Worker, Labor and, Company

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Salah satu hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja adalah hak kebebasan berorganisasi bagi pekerja/buruh sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi dan kebebasan pendapat di muka umum dan berkeluh kesah. Dalam implementasinya untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di muka umum serta berkeluh kesah bagi pekerja/buruh di perlukan sebuah wadah. Persoalan serikat pekerja/Serikat Buruh semakin mengemuka dengan dampak maraknya pekerja/buruh status PKWT terhadap Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sering terjadi pekerja/buruh tidak mendapatkan ketidakadilan dalam bekerja bila berhadapan dengan kepentingan perusahaan atau pengusaha. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative. Tujuan utama dari undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah melindungi kepentingan dan memperjuangkan hak-hak dasar pekerja/buruh. Tujuan tersebut berlandaskan filosofi dasar yaitu bahwa pekerja/buruh merupakan subordinasi dari pengusaha atau perusahaan. Dengan demikian hukum atau undang-undang di bentuk sebagai alat untuk meneteralisir ketimpangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau perusahaan. Maka dari itu ketika undang-undang tidak dapat menyeimbangkan subordinasi tersebut, hal ini terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan yang lebih berpihak pada pengusaha atau perusahaan.

ABSTRACT

One of the rights of workers / workers in labor relations is the right to freedom of Organization for workers/workers as a forum to express aspirations and freedom of opinion in public and complain. In its implementation to convey aspirations and opinions in public and complain about workers/workers in need of a container. The issue of Trade Unions / Trade Unions is increasingly raised with the impact of the rise of workers / workers of PKWT status on Trade Union Organizations / Trade Unions. It often happens that workers / laborers do not get injustice at work when dealing with the interests of companies or employers. In this study using normative juridical research methods. The main purpose of Trade Union law is to protect the interests and fight for the basic rights of workers. This goal is based on the basic philosophy that workers/laborers are subordinated to employers or companies. Thus the law or legislation in the form as a tool to meneteralisir inequality between workers/laborers with employers or companies. Therefore, when the law cannot balance this subordination, this happens because of a failure in substance and interests that are more in favor of the entrepreneur or company.

PENDAHULUAN

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah pembangunan ketenagakerjaan sebagai di maksud dalam pasal 4 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mempunyai tujuan agar pekerja/buruh di dayagunakan secara optimal dan manusiawi dengan pemerataan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan perlindungan untuk tujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh itu sendiri beserta keluarganya.

Untuk mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut pemerintah menetapkan kebijakan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, pada lingkungan pekerjaan. Sesuai amanat Undang-undang Dasat 1945 pasal 28 ayat (2) "setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif " lebih lanjut pada pasal 28 D ayat (2) " setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan Industrial " .

Sebagai sarana untuk mewujudkan amanat UUD 1945 tersebut adalah keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar terwujud fungsi hubungan Industrial, selain sebagai pengawasan juga

bertujuan menjaga kelangsungan proses produksi dan sebagai sarana menampung aspirasi anggotanya juga sebagai sarana untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Sejalan dengan Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan alat untuk memperjuangkan dan melindungi serta membela kepentingan, kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang di bentuk dari oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya. Posisi Serikat pekerja/Serikat Buruh harus berpihak pada anggotanya, selain sebagai peran menciptakan hubungan Industrial, serikat pekerja/serikat buruh juga berperan membuat perjanjian kerja bersama (PKB), menyelesaikan perselisihan, menampung keluh kesah anggota dan sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama tripartit juga sebagai penanggung jawab dalam setiap kegiatan organisasi yang meliputi aksi pemogokan, pendidikan organisasi dan kaderisasi organisasi. Serikat pekerja/Serikat Buruh di bentuk karena kedudukan pekerja/buruh dalam posisi yang lemah. Kebebasan berserikat dan berkumpul diatur dalam Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Konvensi ILO No.56 Tahun 1958, tentang hak berserikat dan berunding bersama.

Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat di lakukan sekurang kurangnya melibatkan 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, pembentukan serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh di larang atau di halang halangi oleh pihak perusahaan. Kehadiran serikat pekerja/serikat buruh harus di sambut dengan tulus dan tanpa prasangka yang negatif. Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kebebasan seluas luasnya bagi pekerja/buruh untuk membentuk dan mendirikan organisasi di perusahaan, dengan kebebasan dan kemudahan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh per tanggal 13 Maret 2024 terdapat 12 (dua belas) Konfederasi dan 14 (empat belas) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul sebagaimana di atur dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat terbuka lebar, seiring dengan berlakunya UU Cipta Kerja di mana dalam ketentuan UU Cipta Kerja tersebut mengatur lebih luas tentang pekerja/buruh dengan status PKWT. Salah satu faktor yang mempengaruhi pekerja/buruh tidak bersedia menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah sistim kerja fleksibel, yang di tandai dengan sistim kontrak jangka pendek. Pada hal keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sangat di perlukan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan guna kepentingan pengawasan, perlindungan dan pemenuhan hak-haknya. Seorang pekerja/buruh tidak mungkin sanggup berjuang menghadapi pengusaha atau perusahaan. Melihat kondisi yang semacam ini merupakan hambatan yang tidak mudah dalam mengakomodir pekerja/buruh dengan status PKWT, masa kerja yang cenderung pendek dan ancaman PHK terhadap pekerja/buruh kontrak membuat mereka enggan untuk bergabung dalam keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.

Minat untuk bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh semakin rendah, upaya berjuang melalui serikat pekerja/serikat buruh masih sering mendapat ancaman PHK atau ancaman tidak di perpanjang kontraknya dengan berbagai alasan. Salah satu alasan rendahnya minat pekerja/buruh status PKWT adalah bahwa pekerja/buruh kontrak adalah mereka menganggap sebagai pekerja/buruh kelas dua yang beranggapan tidak mempunyai hak-hak sebagai mana pekerja/buruh dengan status tetap dan jika bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh justru akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja kontrak yang sangat pendek juga mempengaruhi keengganan mereka untuk bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini akan mempersulit serikat pekerja/serikat buruh untuk mengorganisasi mereka, karena dengan jangka waktu kerja yang pendek yaitu satu tahun bahkan ada yang hanya enam bulan. Pekerja tetap yang selama ini menjadi pionir basis untuk merekrut keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh lambat laun akan mencapai usia pensiun atau karena hal-hal lain seperti regenerasi organisasi atau karena kebosanan pekerja/buruh itu sendiri. Regenerasi tidak tertutup kemungkinan suatu saat perusahaan juga akan di lakukan terhadap pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lama dengan tujuan mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi bisa juga akibat lain misalnya disharmoni, perselisihan dan konflik internal. Jika pekerja/buruh tetap yang terdampak regenerasi atau mencapai usia pensiun di gantikan oleh pekerja/buruh dengan status PKWT



maka tidak tertutup kemungkinan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah ada akan bubar dengan sendirinya.

Minimnya tentang kesadaran pekerja/buruh status kontrak tentang pengetahuan berorganisasi juga menjadi salah satu dampak keengganan mereka untuk menjadi bagian dari serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini harus menjadi perhatian serius bagi aktivis – aktivis perburuhan. Padahal melalui keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh aspirasi pekerja/buruh dapat tersampaikan kepada majikan. Selain itu juga wadah serikat pekerja/serikat buruh terwujud peran tercipta proses produksi dan hubungan Industrial. Selama ini pekerja di pandang sebagai obyek , pekerja di anggap sebagai faktor eksternal yang sama sebagai pelanggan atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan sebagai faktor internal sebagai bagian unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Teori negara Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan dambaan bagi setiap warga negara , karena kesejahteraan merupakan hal yang paling mendasar yang harus di ciptakan oleh pemerintah/negara. Konsep negara kesejahteraan merupakan upaya dalam mengelola sumber daya yang di miliki dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat. Tujuan untuk menyejahterakan rakyat di realisasikan oleh negara melalui pelayanan sosial (*social service*) .

Dengan demikian negara mempunyai peranan yang dominan dalam pengelolaan sektor publik. Fokus dari sistem negara kesejahteraan yaitu untuk menciptakan sebuah sistim perlindungan sosial yang melembaga bagi setiap warga negara sebagai gambaran adanya hak warga negara dan kewajiban negara. Negara Kesejahteraan sebenarnya tidak hanya melakukan pelayanan kepada masyarakat miskin saja , namun pelayanan negara ditujukan untuk semua penduduk seperti orang tua dan anak-anak , laki-laki dan perempuan , miskin dan kaya hal ini di maksudkan agar pelayanan negara kepada masyarakat berjalan merata dan adil.

Teori Perjanjian

Menurut Sudikno Mertokusumo , perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum tersebut terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain, di mana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakati

METODE PENELITIAN

Dalam mengelaborasi jurnal penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode yuridis normatif . Metode penelitian yuridis normatif yaitu metode hukum kepustakaan dengan meneliti literasi kepustakaan dan data sekunder . Penelitian ini di lakukan untuk mendapatkan bahan-bahan yang berhubungan dengan pokok bahasan , seperti , teori-teori konsep-konsep , asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Yuridis Serikat Pekerja/Serikat Buruh Di Perusahaan.

Keberadaan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu Perusahaan sudah semestinya merupakan sebuah kebutuhan , dengan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh secara otomatis akan mempermudah komunikasi antara bawahan dengan atasan.Keterwakilan aspirasi pekerja juga sangat mudah menyampaikan keluh kesah dan persoalan yang di hadapi. Namun kenyataan tidak semua perusahaan dapat menerima dengan terbuka keberadaan serikat pekerja/serikat buruh di suatu perusahaan , terkadang masih sering perusahaan melakukan upaya-upaya penolakan terhadap keberadaan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini terjadi karena perusahaan menganggap keberadaan serikat pekerja/serikat buruh menjadi sumber masalah bagi kelangsungan hubungan kerja.

Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pasal ayat (1) mendefinisikan : “ organisasi yang di bentuk oleh dari dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas , terbuka , mandiri demokratis dan bertanggung jawab, guna memperjuangkan membela , serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari definisi tersebut UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai Prinsip dasar yaitu;

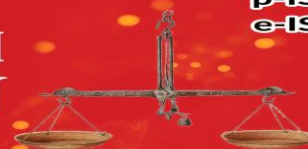
- a. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ;
- b. Serikat pekerja/Serikat Buruh di bentuk atas kehendak bebas , artinya tanpa paksaan , tekanan dan intervensi pihak lain ;
- c. Serikat Pekerja/serikat Buruh di bentuk berdasarkan lintas sektoral dan sektoral;
- d. Unit utama serikat pekerja/serikat buruh berada di tingkat perusahaan dan dapat berafiliasi pada organisasi di atasnya (Federasi atau Konfederasi);
- e. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah terbentuk harus di catatkan pada Dinas Tenaga Kerja di wilayahnya ;
- f. Tidak ada larangan bagi pekerja/buruh yang akan mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh , serta tidak ada larangan bagi pekerja/buruh untuk menjadi atau tidak menjadi pengurus , anggota maupun kader serikat pekerja/serikat buruh.

Kehadiran serikat pekerja/serikat buruh di maksudkan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh sehingga pekerja tidak di perlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Dasar hukum pembentukan serikat pekerja/serikat buruh adalah ;

- a. UUD 1945 pasal 28 , 28 C dan 28 F , pasal tersebut menyatakan memberikan hak kepada seluruh warga negara untuk berserikat dan berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Ketentuan ini menjadi dasar pembentukan serikat pekerja/serikat buruh untuk mendirikan organisasi buruh di tingkat perusahaan;
- b. Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- c. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
- d. Undang-undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
- e. Kepres No.83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO tahun 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi ;
- f. Kepmenaker No.16/Men/2001, tentang keterwakilan dalam lembaga hubungan Industrial.
- g. Kepmenaker No. 06/Men/IV/2005 tentang Pedoman verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam sebuah organisasi memang perlu di lakukan inovasi karena dengan inovasi setidaknya dapat memberikan pencerahan bagi anggotanya atau setidaknya dapat menjaga keutuhan organisasi yang telah di bentuk. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan berfungsi sebagai jembatan informasi antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Keberadaan serikat pekerja/serikat juga berfungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan , dan sebagai wakil lembaga dalam lembaga hubungan Industrial serta sebagai sarana penciptaan hubungan Industrial yang harmonis di perusahaan.

Selanjutnya dalam pasal 102 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga di sebutkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu ; “Dalam melaksanakan hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”. Dengan demikian maka cukup jelas bahwa keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sangat penting bagi pekerja/buruh dan perusahaan. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh juga tidak mendiskreditkan antara pekerja dengan status kontrak PKWT dengan pekerja tetap artinya bahwa pekerja kontrak juga dapat menjadi anggota maupun pengurus dalam struktur organisasi pekerja/buruh.



Kajian Hukum Dampak Status Pekerja PKWT (UU Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021) bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-undang No.06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja atau yang di kenal dengan istilah “*Omnibus Law*”, Pembentukan *Omnibus Law* tidak dapat di lepaskan dari politik hukum suatu negara , pada esensinya politik hukum adalah proses perubahan dari hukum yang ada saat ini (*ius constitum*) menuju pada tujuan yang di cita citakan (*ius constituendum*) Sistem *omnibus Law* menggantikan dan memangkas beberapa peraturan per undang undangan yang di anggap dapat merugikan negara. Undang-undang Cipta Kerja mempengaruhi 76 (tujuh puluh enam) per undang-undangan termasuk salah satunya UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang No.23 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja , mengubah, menghapus dan menambahkan pasal yang di atur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Juanda Pangaribuan Undang-undang Cipta Kerja setidaknya memiliki pengaruh terhadap Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah ;

- a. Sebagian pasal undang-undang ketenagakerjaan meskipun terdampak oleh undang-undang Cipta Kerja , undang-undang tersebut masih tetap berlaku sebagai hukum positif ;
- b. Sebagian kaidah Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan
- c. Ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di hapus oleh Undang-undang Cipta Kerja tidak berlaku ;
- d. Kaidah Undang-undang No.13 Tahun 2003 di ubah menggunakan ketentuan Undang-undang No.06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ;
- e. Mengubah besaran pesangon ;
- f. Mengoptimalkan dan menata ketentuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Misal Uang Pesangon , Uang Kompensasi , dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. Dapat memicu konflik dalam proses perubahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama ;
- h. Peraturan yang termuat dalam UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan ;
- i. Terjadi peralihan hubungan kerja kepada pihak lain (*outsourcing*) dan Alih Daya ;
- j. Pembacaan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus berdampingan dengan Undang-undang No.06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya dalam Undang-undang Cipta Kerja terdapat pasal – pasal yang kontroversi . Dalam BAB IV Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , dan Undang-undang No.06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yaitu ;

- a. Kontak / PKWT tanpa batas

Undang -Undang No.06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menghapus tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu /PKWT dalam pasal 59 Ayat (4) Undang-undang No.06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan , jangka waktu serta batas perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di atur dengan Peraturan Pemerintah. Undang – undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat di adakan paling lama dua tahun dan hanya dapat di perpanjang satu kali paling lama satu tahun. Ketentuan dalam Undang-undang Cipta Kerja memberikan keleluasaan dan kekuasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status kerja kontrak / PKWT tanpa batas.

- b. Hari Libur di Pangkas

Hak pekerja adalah mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 79 Ayat (2) Huruf (b) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur agar pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan, berupa satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Selain itu pasal 79 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga menghapus salah satu kewajiban perusahaan di mana kewajiban tersebut adalah untuk memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah melaksanakan kewajiban bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pada pasal 79 Ayat (3) Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023

tentang Cipta Kerja, hanya disebutkan pemberian cuti tahunan yang diberikan pada pekerja adalah paling sedikit 12 hari kerja, dengan syarat yaitu setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pasal 79 Ayat (4) Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan, bahwa dalam pelaksanaan cuti Tahunan harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pasal 79 Ayat (5) Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja selanjutnya menyebutkan, bahwa perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

c. Pengaturan Tentang Pengupahan di rubah.

Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Pasal 88 Ayat (3) Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang tercantum dalam Bab Ketenagakerjaan hanya menyebutkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan yang dimaksud, yaitu:

1. Upah minimum ;
2. Struktur dan skala upah;
3. Upah Kerja lembur ;
4. Upah Pekerja yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. Bentuk dan cara pembayaran upah ;
6. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah ;
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau sebagai pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut, antara lain:

- a. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- b. Upah untuk pembayaran pesangon.
- c. Upah untuk perhitungan Pajak Penghasilan.

Pasal 88 Ayat (4) Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja kemudian menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

d. Sanksi pengusaha yang tidak membayar upah di hapus ;

Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 91 Ayat (1) Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan berlaku. Pasal 91 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa perihal tentang kesepakatan seperti yang dimaksud dalam Ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan per undang - undangan, kesepakatan tersebut dianggap batal demi hukum dan pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan. Aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya.

e. Hak Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja di hapus ;

Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Pasal 169 Ayat (1) Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika perusahaan di antaranya menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam. Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut - turut atau lebih. Ketentuan itu diikuti Ayat (2) yang menyatakan, bahwa pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Pasal 169 Ayat (3) akan tetapi menyebutkan, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang



diadukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, maka hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Konsep Omnibus Law umumnya ditemukan dalam sistem di Amerika Serikat. Cakupannya yang cukup luas, berbagai perdebatan serta pengawasan terhadap Undang-undang Cipta Kerja umumnya dibatasi. Undang-undang Cipta Kerja umumnya digunakan untuk melahirkan amendemen yang kontroversial. Beberapa kalangan menilai penggunaan konsep undang-undang tersebut di Indonesia bertentangan dengan demokrasi. Hal ini memicu serangkaian unjuk rasa pada beberapa tempat di Indonesia untuk menolak disahkannya undang-undang tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Melalui teknik omnibus Law, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 direvisi sekaligus menjadi satu Undang-undang, yaitu Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur multi sektor. Sebelas poin yang menjadi pembahasan Omnibus Law atau Undang-undang Cipta Kerja, di antaranya adalah penyederhanaan terkait perizinan, persyaratan dalam melakukan investasi, perihal ketenagakerjaan, perihal pengadaan lahan, kemudahan dalam berusaha, program dukungan riset inovasi, perihal administrasi pemerintahan, pengenaan sanksi, kemudahan pemberdayaan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah, investasi proyek pemerintah, serta kawasan ekonomi. Undang-undang tersebut bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum serta mendorong investasi yang bertujuan untuk mempercepat transformasi ekonomi, menyelaraskan kebijakan pusat-daerah, memberi kemudahan berusaha, mengatasi problem regulasi yang tumpang tindih dan menghilangkan ego sektoral. Omnibus Law membantu mengurangi atau memangkas pasal-pasal yang tidak efektif. Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja akan membantu menciptakan lapangan kerja lebih banyak dibandingkan tanpa Omnibus Law.
2. Dampak yang dihasilkan dari terbentuknya Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu menyebabkan timbulnya berbagai macam pro dan kontra. Salah satu perwakilan dari buruh menilai banyak hal yang harus pertimbangan dalam peraturan tersebut walaupun Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah disahkan dan diundangkan. Keberadaan undang-undang ini berpengaruh terhadap beberapa aspek maupun pihak-pihak yang terkait di dalamnya dan paling terkena dampaknya adalah para pekerja atau kaum buruh. Walaupun di dalam Undang-undang Cipta Kerja secara langsung tidak mengubah dan menghapus atau menambahkan tentang Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tetapi akibat dari pekerja dengan status PKWT menjadi ancaman bagi keberlangsungan organisasi di perusahaan. Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dikhawatirkan akan merugikan hak-hak pekerja, terutama hak-hak dasar bagi pekerja/buruh. Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berdampak pada 76 undang-undang, termasuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal dan menyisipkan 13 pasal baru dalam, Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagian dampak dari undang-undang ini terhadap para tenaga kerja/buruh, yaitu kontrak tanpa batas, hari libur dikurangi, berubahnya aturan soal pengupahan, dan dihapusnya sanksi tidak bayar upah, serta dihapusnya hak memohon Pemutusan Hubungan Kerja dihapus.

Saran

1. Pemerintah perlu mengevaluasi beberapa poin dalam Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang masih menjadi polemik di Indonesia agar tidak ada pihak yang masih merasa dirugikan. Pembahasan Undang-undang Cipta Kerja hendaknya mempertimbangkan beberapa faktor termasuk dampaknya baik positif maupun negatif tanpa menghilangkan tujuan utama dari Undang-undang itu, yaitu mengingat yang dari dampak dari adanya Omnibus Law tersebut paling banyak adalah tenaga kerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh. Suatu undang-undang hendaknya

jangan hanya menguntungkan pihak tertentu saja, tetapi juga harus memperhatikan pihak - pihak yang dilibatkan atau terkait dalam undang-undang tersebut.

2. Pemerintah perlu melakukan evaluasi, sosialisasi dan merekonstruksi lagi terhadap Undang-undang Nomor. 06. Tahun 2023 tentang Cipta Kerja agar tidak terjadi salah pengertian di masyarakat mengingat tidak semua orang mempunyai tingkat pemahaman yang sama terhadap ketentuan yang di buat , terutama yang berkaitan dengan undang-undang yang memiliki banyak pasal di dalamnya. Pemerintah perlu bekerja sama dengan tokoh masyarakat untuk mempersempit kesenjangan oleh karena adanya undang-undang tersebut, dimulai dengan merangkum kritik dan saran dari masyarakat khususnya yang terdampak seperti tenaga kerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh. Melalui kegiatan tersebut, pemerintah mendapatkan berbagai masukan yang perlu untuk dipertimbangkan dalam mengevaluasi Undang-undang Nomor. 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sehingga akan mengurangi atau menghindari hal- hal tidak baik dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Thea DA.10 Dampak Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Undang- undang Ketenagakerjaan, 2020
Asri Wijaya. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Sinar Grafika : Jakarta), 2009
Edi Suharto , Kebijakan sosial sebagai kebijakan Publik , (Alfa Beta : Bandung), 2007
HP. Raja Gugugk. Makalah. Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan , Condertemenation
Jawahir Gustav Rizal, Apa itu Omnibus Law Cipta Kerja Isi dan Dampaknya Bagi Buruh, 2021
Lalu Husni.. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , Edisi Revisi, (Rajawali Pres:Jakarta), 2009
Rio Christiawan, Omnibus Law Teori dan Penerapannya, (Sinar Grafika : Jakarta), 2021
Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, Penelitian Hukum normatif Suatu Tinjauan, (Rajawali Pers : Jakarta) ,
2015
Sudikno , Ilmu Hukum, (Penerbit Liberty : Jogjakarta) , 2008
Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja , Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja, (Radja Grafindo Persada
: Jakarta), 2008.

Website

- Wikipedia, 2024, Serikat Pekerja, tersedia di https://id.wikipedia.org/wiki/serikat_pekerja di akses 30 Mei 2024.
Mediana, 2024, Pekerja Muda Enggan Bergabung ke Serikat Pekerja, tersedia di <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/01/08/pekerja-muda-enggan-bergabung-di-serikat-pekerja> di akses 30 Mei 2024