

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menjadi perbincangan publik yang masih ramai dibicarakan khususnya para pekerja setelah UU Cipta Kerja disahkan dan diundangkan. Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) yang berbunyi :

“pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan.”¹

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dari 2 bunyi pasal diatas yang dimaksud pekerja adalah seseorang yang telah melakukan pekerjaan atau seseorang yang telah bekerja disuatu perusahaan dengan tujuan untuk menerima upah yang dijadikan sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Pengaturan mengenai dibayarkannya upah adalah upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja ataupun kesepakatan atau dapat di

¹ Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dasarkan pada peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja dimana dalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.²

Undang-Undang Cipta Kerja telah merubah kebijakan pengupahan. Berdasarkan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“ Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena menjalankan pekerjaan diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitugan pajak penghasilan.”

Dalam konteks UU Cipta Kerja pada pasal 88 ayat (3) hanya menyebut tujuh (7) kebijakan terkait dengan pengupahan. Beberapa kebijakan terkait pengupahan dihilangkan atau dikurangi melalui Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan :

“ (1). Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh

² Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, Hlm.114.

lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2). Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selain termaktub pada pasal 91, pengaturan mengenai larangan untuk membayar upah lebih rendah telah diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan. Sementara itu , dalam UU Cipta Kerja, ketentuan 2 pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dihapus secara keseluruhan.

Pekerja/buruh adalah pasangan yang tidak dapat dipisahkan dengan pengusaha dimana pekerja merupakan pihak yang paling penting dalam melakukan suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.³ Pekerja dengan pengusaha merupakan satu hal yang tidak dapat terpisahkan. Pekerja bekerja dalam suatu perusahaan dimana pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan suatu imbalan yang dapat berupa upah dan pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayarkan imbalan tersebut. Terkait dengan hal itu, serikat pekerja/buruh merupakan suatu wadah guna memperjuangkan suatu hal yang merupakan kepentingan dari para pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang dan adil.

³Abdul R Saliman, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Prenadamedia Group, Jakarta, Hlm.298.

Pengusaha, pekerja mengusahakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Segala usaha yang telah dilakukan berarti bahwa dimana pengusaha dengan pekerja sudah melakukan kegiatan yang dirasa dapat terhindar dari terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja), antara lain : pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.⁴ Jadi, pemutusan hubungan kerja merupakan langkah akhir apabila segala usaha melakukan kegiatan yang dapat terhindar dari pemutusan hubungan kerja itu gagal atau tidak tercapai, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. UU Cipta Kerja telah menghapus hak pekerja/ buruh untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika dirasa telah dirugikan oleh perusahaan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan pada pasal 169 menyatakan bahwa :

“(1). Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hak pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan atau;

⁴Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, Hlm.147.

f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”⁵

Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada pasal 169 dihapus seluruhnya.

Pekerja mempunyai peran yang sangat penting, karena tanpa adanya pekerja maka perusahaan tidak bisa berjalan sesuai dengan apa yang di inginkan. Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat bergantung kepada pekerja. Perusahaan dengan pekerja mempunyai hubungan yang sangat erat, pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat bekerja, sedangkan perusahaan membutuhkan pekerja untuk mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Melihat peran pekerja bagi perusahaan perlu adanya jaminan perlindungan terhadap hak para pekerja. Pada konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. ”

Perihal tersebut diatas telah dipertegas dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

⁵ Lihat Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang telah dilindungi oleh konstitusi yang mana telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUDNRI 1945) yang berbunyi :

“ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan suatu yang sangat dibutuhkan karena kedudukan dari pekerja berada pada pihak yang dinilai paling lemah. Oleh karena itu, Perlindungan hukum bagi pekerja bermaksud untuk menjamin terpenuhinya hak dari para pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka perlu dilakukan kajian secara norma dan konsep atas diundangkannya UU Omnibus Law Cipta kerja, apakah secara substansi ketentuan tersebut telah dapat memberikan jaminan pemenuhan hak bagi pekerja yang difokuskan dalam pengupahan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.2.Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan hukum berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hak-hak pekerja dalam UU ketenagakerjaan dan UU Omnibus Law Cipta Kerja ?
2. Apakah UU Omnibus Law Cipta Kerja telah memberikan jaminan perlindungan hak-hak pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti harus memiliki tujuan yang dapat memberikan suatu mafaat. Oleh karena itu , akan mendapatkan sebuah solusi untuk permasalahan yang diteliti karena dengan tujuan ini akan menunjukkan kualitas dari penelitian. Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaturan terkait dengan hak-hak pekerja dalam UU ketenagakerjaan dan UU Omnibus Law Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya jaminan perlindungan hak-hak pekerja dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja.

1.4.Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Menambah wawasan terkait pengaturan hak-hak pekerja dalam UU ketenagakerjaan dan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademis

Menambah wawasan yang bisa diterapkan dalam kehidupan sebagai suatu bentuk keikutsertaan dalam membnnangun negara yang didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi khususnya bagi mahasiswa yang berminat

meneliti terkait dengan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat memberikan wawasan kepada masyarakat terkait perlindungan hak-hak pekerja karena pekerja merupakan bagian dari masyarakat.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan supaya perusahaan tidak melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dan diharapkan perusahaan dapat mempraktikkan perlindungan pekerja dalam aturan perusahaannya.

1.5. Keaslian Penulisan

Penulisan skripsi dengan judul “ Jaminan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja” adalah asli. Sebagai bukti bahwa skripsi ini benar-benar asli, maka terdapat beberapa peneliti terdahulu yang akan dijabarkan sebagai perbandingan.

Tabel 1.1 Keaslian

No.	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Pembahasan
1	“Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho ⁶ ,	“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing	“ 1. Apakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing telah memenuhi asas	“ 1. Ruang lingkup perlindungan terhadap setiap pekerja yang telah diberikan, dijamin dan diatur didalam Undang-

⁶Heru Suyanto dan Andriyanto adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol.3 No.2, 2016, Jakarta.

	Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, 2016.”	Berdasarkan Asas Keadilan”.	keadilan? 2.Bagaimana konstruksi hukum bagi pekerja outsourcing dalam rangka tercapainya asas keadilan dalam perspektif negara kesejahteraan?”	undang Ketenagakerjaan adalah: a.Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. b.Perlindungan atas K3(keselamatan dan kesehatan kerja). c.Perlindungan atas jamina sosial tenaga kerja (Jamsostek). d.Perlindungan terhadap pekerja untuk memperoleh upah. 2.Dalam sistem outsourcing, kontruksi hukumnya yaitu dengan adanya suatu perusahaan jasa pekerja yang telah merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Yang diawali dengan suatu suatu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja.”
2	“Fajar Kurniawan, Wisnu Aryo Dewantoro ⁷ , Universitas Surabaya, 2020.”	“Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Pada Pekerja Yang Di PHK.”	“ 1.Bagaimana konsep omnibus law dalam pembuatan perundang-undangan di indonesia? 2.Bagaimana tinjauan hukum dalam problematika RUU cipta kerja dengan konsep omnibus law pada klaster ketenagakerjaan pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK?”	“ 1.Konsep omnibus law merupakan sebuah aturan yang dibuat dengan memagkas beberapa aturan yang dirasa tumpang tindih dan dapat menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus untuk menyingkronkan beberapa aturan yang menjadi aturan hukum yang besar. Konsep omnibus law ini lebih akrab digunakan sistem hukum <i>Anglo Saxon Common Law</i> . 2.Meskipun telah diatur

⁷Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewantoro, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Pada Pekerja Yang Di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5 No.1, Juni 2020, Surabaya.

				dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun kenyataannya para pekerja masih sering kali menderita dengan adanya tindakan sewenang-wenang yang sering kali dilakukan oleh perusahaan. Adanya RUU Cipta Kerja ini seharusnya dapat dijadikan sebagai jalan penengah antara kepentingan para pekerja dan kepentingan para pengusaha.”
--	--	--	--	---

Berdasarkan uraian tabel diatas, penelitian ini dengan peneliti terdahulu berbeda secara keseluruhan mengenai judul beserta rumusan masalahnya. Oleh sebab itu, keaslian penelitian ini benar-benar belum ada yang meneliti sebelumnya.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian yang mengacu terhadap norma hukum yang ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸ Disini disimpulkan bahwa penelitian hukum normatif ialah dimana dilakukan penelitian terhadap suatu permasalahan yang didasarkan pada ketentuan dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan suatu permasalahan yang telah diteliti.

⁸ Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 14.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan dengan Perundang-undangan (*Statue Approach*). Pendekatan dengan peraturan perundang-undangan merupakan pendekatan penelitian yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.⁹ dapat disimpulkan bahwa pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) ini dimana dilakukan penelitian dengan cara menganalisa berbagai undang-undang yang bersangkutan dengan suatu permasalahan yang diteliti.

1.6.3. Bahan Hukum Penelitian

a. Bahan Hukum Primer:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen yang resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku dan juga jurnal hukum.¹⁰ Pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menganalisa peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, buku teks, jurnal hukum, serta sumber bacaan yang

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm.93.

¹⁰ Ibid, hlm.141.

berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu Jaminan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja.

1.6.4. Analisa Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum ini, bahan yang diperoleh kemudian dianalisa secara normatif kualitatif dengan cara menjabarkan dan menganalisa bahan-bahan hukum yang akan di susun , dikarenakan penelitian ini bertolak dari peraturan-peraturan yang ada sehingga penelitian ini dikatakan sebagai penelitian hukum normatif . Analisa data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu dengan cara menganalisa bahan yang kemudian disusun secara rinci dan dianalisa secara kualitatif untuk mencapai suatu permasalahan yang diteliti.¹¹ Jadi maksud dari metode normatif kualitatif yaitu menjabarkan dan menganalisa bahan hasil dari penelitian yang didasarkan pada norma atau peraturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti .

¹¹ Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm.12.