LETTERLIJK: JURNAL HUKUM PERDATA

Vol. 1 Issue 2, December 2024

ISSN 3062-9845 (Online) | DOI: https://doi.org/10.25134/jise.v1i2.xx
Available Online at https://journal.fhukum.uniku.ac.id/letterlijk/index

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (cc-by)

Perikatan dalam Kontrak: Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha

Rika Widiastuti[1], Syalsa Nabila Anisa[2], Muhamad Syahdan Daniyal[3]*

[1]Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Kuningan

Abstrak

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenangwenangan majikan atau pengusaha. Namun, pada kenyataannya Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, banyak masyarakat mengeluhkan akan kepastian status pekerjaan mereka karena sistem kontrak kerja waktu tertentu. Akan tetapi dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja banyak kekhawatiran pelaksanaan pekerjaan dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih dilonggarkan. Rumusan masalah yang dibahas dalam artikel ini yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan berbagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat yang wajar, serta jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan asuransi kecelakaan kerja. Sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja dinilai lebih merugikan pekerja atau buruh, seakan-akan terdapat keberpihakan pada pihak tertentu. Secara tidak langsung hal tersebut membuktikan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tidak memiliki asas keadilan sebagaimana seharusnya karena dalam beberapa pasal yang dibutuhkan bagi para pekerja atau buruh justru dihilangkan.

Kata kunci: Omnibus Law; Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja

Abstract

Legal protection for workers in Indonesia is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The basic policy in Labor Law is to protect the weak party, in this case the worker or laborer, from the arbitrariness of the employer or entrepreneur. However, in reality, since the enactment of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, many people have complained about the certainty of their employment status due to the fixed-term employment contract system. However, with the issuance of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, there are many concerns that the implementation of work with Specific Time Agreement (PKWT) status will be further relaxed. The formulation of the problem discussed in this article is what is the form of legal protection for workers according to the Job Creation Law and what is the form of legal protection for workers according to Law Number 13 of 2003. The results of the research show that Law Number 13 of 2003 concerning Employment provides various forms of legal protection for workers in Indonesia. This protection includes the right to decent wages, reasonable working and rest periods, as well as social security such as health insurance, old age security and work accident insurance. Meanwhile, the Job

*Corresponding Author: 20221410022@uniku.ac.id

Creation Law is considered to be more detrimental to workers or laborers, as if there is bias towards certain parties. Indirectly, this proves that the Job Creation Law does not have the principles of justice that it should be because in several articles what is needed for workers or laborers is actually omitted.

Keywords: *Omnibus Law; Legal Protection; Labor*

Copyright©2024 LETTERLIJK: Jurnal Hukum Perdata. All rights reserved.

Pendahuluan

Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan bahwa pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain. (Miru & Sakka Pati, 2020)

Dalam dunia kerja akan menimbulkan suatu hubungan antara pihak pengusaha dengan pekerja yang dimana akan melahirkan suatu ikatan atau kontrak yang juga bisa disebut sebagai perjanjian kerja yang didalamnya juga melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

Perjanjian kontrak kerja merupakan bagian dalam suatu perjanjian dan melekat pada suatu hubungan bisnis/kerja baik skala kecil maupun besar, domestik maupun internasional. Fungsi perjanjian kontrak kerja sangat penting karena dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak terutama dalam pengaturan hak dan kewajiban para pihak serta mengamankan transaksi bisnis. Selain itu juga mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul antara kedua belah pihak, dengan demikian apabila terjadi wanprestasi diantara para pihak maka dokumen hukum berupa perjanjian kontrak kerja tersebut akan menjadi rujukan untuk penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, perjanjian kontrak kerja merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja. (Anugrah et al., 2021)

Perjanjian Kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pasal 1 angka 14 mendifiniskan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian kerja sebagai berikut; 1) adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, 2) adanya subjek atau pelaku yakni pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak. (Anugrah et al., 2021)

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenangwenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Dalam Ketentuan UU Ketenagakerjaan membuat dua klasifikasi perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat 1, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pasal 1 ayat 2, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. (Anugrah et al., 2021)

Namun, pada kenyataannya Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, banyak masyarakat mengeluhkan akan kepastian status pekerjaan mereka karena sistem kontrak kerja waktu tertentu. Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak kekawatiran pelaksanaan pekerjaan dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih dilonggarkan. Pelaksanaan PKWT itu sendiri saat ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Purnama, 2021)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wildan menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang dan rasa keadilan, itu lah mendorong para buruh mengadakan demonstrasi dalam setiap peringatan hari buruh yang intinya menuntut kesejahteraan buruh.
(Muhammad Wildan, 2017)

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Chamdani, Budi Erdanto, Sekar Ayumeida Kusnadi, Nobella Indrajaja dan Syafii menunjukkan bahwa kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara, namun juga wajib memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam konteks perlindungan atas hak-hak pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir adalah jika pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berupa upah yang besarannya dihitung sejak diputus hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak dan begitu juga sebaliknya jikapemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja maka pekerja wajib membayar kepada pengusaha berupa ganti rugi yang besarannya sejumlah upah yang akan diterima pekerja sejak kehendak pemutusan hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak serta pengusaha wajib membayar kompensasi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut sejak perjanjian kerja waktu tertentu telah dilaksanakan oleh pekerja.
(Chamdani et al., 2022)

Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Haris Budiman,Dhenia Sukmadianti dan Bias Lintang dialog menyimpulkan bahwa meskipun indonesia sudah memiliki peraturan di tingkat Nasional maupun Internasional tetapi, kekerasan yang terjadi kepada pekerja migran khusus nya wanita masih banyak terjadi. Saran untuk pemerintah yaitu dengan membuat

peraturan perundang undangan ditingkat daerah dan lebih banyak membuka lapangan pekerjaan
khususnya untuk wanita. (Budiman et al., 2023)

Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, R. Febrina Andarina Zaharnika, Puti Mayang Seruni menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak antara Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak belum menjamin kesejahteraan pekerja kontrak dan mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat,perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. (Febrianti et al., 2022)

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penulis tertarik untuk membahas artikel dengan judul perikatan dalam kontrak kerja : perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya hanya saja penulis berfokus pada perbandingan perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut UU Omnibus Law?
2. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada analisis terhadap dokumen hukum yang ada seperti undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, dokumen hukum dan karya hukum lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali aspek hukum terkait dengan kewajiban kontrak yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Data yang digunakan merupakan data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan

khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Hasil dan Pembahasan

1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Perlindungan hukum telah diatur pada: Pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila; UUD 1945 yaitu: Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 , Pasal 33; Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang, namun pada praktek sering dalam keadaan tidak seimbang sehingga menimbulkan masalah.(Febiola et al., 2022) Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak. Pembahasan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Serta adanya hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan

adalah yuridis normatif. Perlindungan hukum diberikan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan berbagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat yang wajar, serta jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan asuransi kecelakaan kerja. Selain itu, undang-undang ini memastikan pekerja bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, dengan kewajiban bagi pengusaha untuk menyediakan alat pelindung diri dan memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.(Anugrah et al., 2023)

Undang-undang ini juga melarang diskriminasi di tempat kerja, menjamin kesetaraan perlakuan tanpa memandang jenis kelamin, agama, suku, ras, atau golongan, serta memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang hamil dan menyusui. Terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), undang-undang menetapkan prosedur yang jelas dan memastikan pekerja yang terkena PHK mendapatkan kompensasi yang layak. Selain itu, undang-undang ini melarang mempekerjakan anak di bawah umur, kecuali dalam kondisi tertentu dengan persyaratan ketat, dan pemerintah melakukan pengawasan ketat terhadap aturan ini. Bagi pekerja migran, undang-undang memberikan perlindungan hukum baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja di luar negeri, serta menyediakan fasilitas pendukung seperti pelatihan, informasi, dan bantuan hukum. Secara keseluruhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan memberikan perlindungan yang komprehensif bagi tenaga kerja di Indonesia.

Di dalam hukum ketenagakerjaan telah diatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruhdengan pengusaha maupun perusahaan, yang mana juga didalamnya telah diatur mengenai kepentingan orang perorangan. (Agung et al., n.d.) Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya

memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja tersebut, mengatur hubungan kerja yang terbentuk antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang mana mengharuskan untuk diwujudkannya dalam bentuk Perjanjian Kerja, Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Pemborongan. Secara yuridis, pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisi penjelasan bahwa undang-undang di Indonesia sudah memberikan perlindungan pada setiap tenaga kerja untuk berhak serta memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, kepercayaan, dan sirkulasi politik sesuai dengan minat serta kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Sedangkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak serta kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama serta sirkulasi politik. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat), yakni:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

Adapun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. ”Bentuk perlindungan hukum yang sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

1) Menyediakan makanan, minuman bergizi dan uang tambahan bagi pekerja yang bekerja lembur,
2) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja,
3) Menyediakan waktu istirahat atau cuti bagi para pekerjanya, dan
4) Memberikan fasilitas PPPK.

Sementara perlindungan hukum yang belum dilaksanakan adalah:

1) Belum menyediakan sarana antar jemput bagi tenaga kerjanya dan
2) Belum menyediakan kamar mandi/WC terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Hal yang menghambat terlaksananya perlindungan hukum tersebut, yaitu orientasi ekonomi pengusaha, pekerja yang hanya mementingkan financial tanpa memperhatikan kesehatan dan keamanan, dan belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara jelas mengatur mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang cacat fisik khususnya mengenai perlindungan upah.(Bagus Basofi & Fatmawati, 2023)

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (rechtstaat) dan rule of law, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang

berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan the rule of law dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45 Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya :

a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.
d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup.

Secara keseluruhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencerminkan komitmen pemerintah Indonesia dalam melindungi hak-hak tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Implementasi yang efektif dan pengawasan yang ketat terhadap undang-undang ini adalah kunci untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan aman, sehat, dan produktif, serta mendapatkan hak-hak mereka secara penuh. (Budiman et al., 2024) Perlindungan ini tidak hanya berdampak positif bagi kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan.

Salah satu aspek utama perlindungan hukum ini adalah hak pekerja untuk menerima upah yang layak. Undang-undang mengatur standar upah minimum yang harus dipatuhi oleh pengusaha, sehingga pekerja mendapatkan kompensasi yang adil atas tenaga dan waktu yang mereka curahkan. Selain itu, ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat juga diatur dengan jelas untuk

memastikan pekerja tidak dieksploitasi secara berlebihan dan tetap memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat. Undang-undang ini menetapkan berbagai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan pekerja, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut UU Omnibus Law

Pemerintah Indonesia telah mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dan berbagai peraturan perundang-undangan telah diciptakan untuk mengatasi berbagai permasalahan dan tantangan saat ini. Indonesia yang pada saat ini berusia di atas 79 tahun, menimbulkan berbagai permasalahan seperti inkonsistensi dan tumpang tindih antar peraturan, disebabkan oleh konflik kebijakan dan kewenangan antara satu kementerian atau lembaga dengan kementerian atau lembaga lainnya, atau pun antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Salah satu strategi pemerintah untuk mendorong peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja adalah dengan melakukan reformasi regulasi Undang-undang cipta kerja. Tapi pada kenyataannya terdapat pengurangan hak-hak yang seharusnya didapatkan para pekerja. 6/Reformasi yang dilaksanakan bertujuan untuk merampingkan regulasi atau peraturan yang tumpang tindih atau tidaka harmonis, mendoorng investasi menciptakan lapangan pekerjaan, terutama peraturan (over-regulasi) dalam peraturan pusat dan daerah.

Penerapan sistem hukum terpadu atau (Omnibus Law), memerlukan banyak tenaga ahli pengendalian hukum yang profesional dan sistem pengendalian hukum elektronik dikembangkan khusus dalam konteks struktur sistem legislatif nasional. Menurut Pasal, perumusan suatu peraturan harus memenuhi kriteria Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik yaitu:

a) Asas kejelasan tujuan, khusus adalah setiap peraturan hukum yang ditetapkan harus mempunyai tujuan yang jelas untuk dapat dilaksanakan tercapai;
b) Asas bahwa peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang, khususnya peraturan perundang-undangan jenis apa pun harus dibuat oleh badan publik atau badan yang diatur dengan wewenang (Presiden dan DPR). Peraturan ini dapat dicabut atau dibatalkan jika berasal dari otoritas publik atau pejabat yang tidak berwenang;
c) Prinsip kesesuaian antara jenis, hierarki, dan isi, khususnya, ketika mengembangkan persyaratan hukum, perhatian harus diberikan pada konten yang konsisten dengan jenis dan hierarki persyaratan hukum;
d) Asas penerapannya, yaitu bahwa setiap lembaga yang mengeluarkan ketentuan peraturan perundang-undangan harus mempertimbangkan dampak ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, dan fisik hukum;
e) Asas efektivitas dan kemanfaatan, yaitu setiap peraturan perundang-undangan dilaksanakan karena benar-benar diperlukan dan berguna untuk mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
f) Asas konstruksi yang jelas, yaitu bahwa setiap ketentuan hukum harus memenuhi persyaratan teknis konstruksi ketentuan hukum, sistematika, pilihan kata atau terminologi serta bahasa undang-undang yang jelas dan mudah dipahami. agar tidak menimbulkan banyak penafsiran yang berbeda-beda pada saat pelaksanaannya;
g) dan Asas keterbukaan, khususnya dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau pengambilan keputusan dan

pengundangan bersifat transparan dan bersifat publik. Dengan demikian, semua kelas dalam masyarakat mempunyai peluang sebesar-besarnya. Berkontribusi pada pengembangan peraturan hukum.

Pada tanggal 2 November 2020, Presiden Joko Widodo menandatangani Omnibus Law yang kemudian terdaftar sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.(Solihin & Markoni, 2022). Penandatanganan ini menyusul disahkannya RUU Omnibus Law Ciptaker oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) dan pemerintah pada 5 Oktober 2020 yang merupakan langkah awal dari paket reformasi regulasi yang dilaksanakan pemerintah.

Peraturan Undang-Undang Cipta Kerja dengan ini resmi berlaku dan mengikat pada tanggal 2 November , 2020. 24 Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bagian dari paket perundang-undangan komprehensif yang pada kenyataannya telah menimbulkan banyak konflik dalam kerangkanya. Mulai dari tahap pembahasan, pengesahan, hingga ditetapkannya undang-undang ini, mau tidak mau mempunyai kelebihan dan kekurangan. Bahkan, puncaknya terdapat 4.444 sektor masyarakat yang menggelar gelombang protes, padahal di masa pandemi Covid-19 terdapat 4.444 sektor.

Cita-cita hukum umum diperkirakan akan sangat berbeda jika dilihat dari tingkat implementasi atau pelaksanaan sebenarnya. Undang-Undang Cipta Kerja sebagai percobaan awal hukum komprehensif dinilai oleh berbagai kalangan masyarakat merupakan ketentuan yang cacat, baik dari segi due process maupun due process of law, keduanya merupakan syarat regulasi dalam pembentukan undang-undang suatu peraturan dalam suatu negara hukum. 25 Hukum umum adalah produk hukum/peraturan perundang-undangan yang memuat lebih dari satu pokok bahasan, materi dan pokok bahasan, yang substansinya adalah mencabut dan/atau mengubah peraturan-peraturan lain sehingga menjadi suatu peraturan perundang-undangan.

peraturan baru yang komprehensif, dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan peraturan perundang-undangan di negara,23 terutama masalah banyaknya peraturan (peraturan super) dan peraturan yang tumpang tindih. Jadi tidak ada yang salah dengan konsep omnibus. Hukum dalam ilmu hukum sepanjang tujuan penerapan konsep ini dalam proses legislasi adalah untuk menyelesaikan permasalahan hukum. 26 Omnibus Law merupakan undang-undang (UU) yang mengubah sejumlah undang-undang sekaligus untuk menyasar pertanyaan-pertanyaan kunci di satu negara. Undang-undang gabungan yang dikenal dengan *Common Sweep Law* ini bertujuan untuk mengefektifkan dan menyederhanakan berbagai peraturan agar memiliki tujuan yang lebih jelas.

Beberapa negara telah menerapkan omnibus law, seperti Kanada, Amerika Serikat, dan Irlandia. Irlandia bahkan memberlakukan undang-undang komprehensif yang mengubah lebih dari 3.000 undang-undang terkait atau tumpang tindih dengan Omnibus Undang-Undang Cipta Kerja. Disebutkan, memiliki sekitar 81 undang-undang yang terkena dampak Omnibus Law Cipta Kerja. Jumlah undang-undang yang terkena dampak Omnibus Law bertambah dari pembahasan sebelumnya, dari semula 79 undang-undang dengan 1.244 pasal menjadi 81 undang-undang. Kelemahan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni:

1. Membuka kemungkinan penolakan dalam sidang paripurna atau persidangan;
2. Badan legislatif merasa terkendala karena proses pembuatan peraturan perundang-undangan tidak melibatkan lembaga legislatif (dengan asumsi lembar ringkasan dikeluarkan oleh Presiden dalam bentuk Perppu);
3. Akan mempengaruhi stabilitas sistem hukum nasional seiring dengan berubahnya arah politik pemerintahan sesuai keinginan rezim yang berkuasa. (Solihin & Markoni, 2022)

Omnibus Law menimbulkan pro-kontra di kalangan masyarakat, akademis, dan juga beberapa pihak terkait. Banyak yang beranggapan bahwa kehadiran Omnibus Law lebih merugikan masyarakat khususnya pekerja/buruh. Undang-

Undang Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena ada banyak pasal yang saling menghilangkan pasal yang lain.

1. Waktu kerja dan lembur lebih panjang

   Substansi Undang-Undang Cipta Kerja mengubah waktu kerja yaitu dihilangkannya ketentuan lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan. Dalam ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja ayat 1b disebutkan bahwa istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja. Selain bekerja selama 6 hari, pekerja juga dipaksa memperpanjang waktu lembur. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan lembur dilakukan 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam seminggu. Waktu lembur diperpanjang dari ketentuan UU Ketenagakerjaan 32/2003 pasal 78 disebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

2. Waktu libur dikurangi

   Perubahan waktu kerja, juga berdampak pada waktu libur yaitu hanya satu hari dalam seminggu untuk 6 hari kerja. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 79 ayat 1 b disebutkan bahwa waktu istirahat mingguan hanya 1 hari untuk 6 hari dalam seminggu. Sementara, libur dalam UU Tenaga kerja disebutkan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. Upah minimum tidak berlaku lagi .

   Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja menghapus ketentuan rinci mengenai penghitungan upah. Dengan kata lain, peraturan upah minimum sudah tidak ada lagi. Penghitungan upah didasarkan pada Kebijakan Pengupahan Nasional sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah. Pengaturan ini membuat gaji berpotensi jauh dari memadai. Ketentuan upah minimum dalam Pasal 89 Kode Ketenagakerjaan juga dihapuskan dengan UU Penerima. Selain itu,

perubahan mendasar pada upah di Undang-Undang Cipta Kerja adalah upah dihitung per jam. Meskipun satuan per jam tidak ditentukan, keputusan ini mempengaruhi upah yang dihitung per jam. Perhitungan ini secara otomatis menjadikan upah minimum tidak relevan dengan pembayaran upah. Selain itu, ketika menghitung upah per jam, tidak termasuk upah yang biasanya diterima secara bulanan.

4. Menghitung fluktuasi upah

   Berdasarkan Unang-Undang Cipta Kerja, upah dihitung berdasarkan per jam dan satuan. Output (produktivitas) termasuk dalam bagian 88B. Selain itu, upah dibayarkan sesuai dengan kinerja dan produktivitas perusahaan, dan tidak ada pengawasan dalam hal ini.

5. Upah yang berkaitan dengan cuti haid dan cuti melahirkan dihapuskan.

   Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja tidak menghilangkan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang cuti haid dan cuti hamil. Namun, gaji sebesar jam tersebut melemahkan esensi cuti menstruasi dan cuti melahirkan. Hal ini disebabkan karena ketika seorang karyawan mengambil cuti, maka cuti tersebut tidak serta merta dihitung sebagai pekerjaan sehingga tidak mendapat upah atas cuti tersebut.

6. Libur panjang hilang

   Banyak hari libur seperti libur panjang yang tidak lagi diatur oleh pemerintah, melainkan oleh perusahaan melalui perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan perjanjian bersama bersama. Jika Anda tidak hati-hati dalam melakukan negosiasi dan konfirmasi dengan perusahaan tempat Anda bekerja, maka perusahaan akan memutuskan cuti Anda secara sepihak. Pasal 79 ayat (5) Undang-Undang Cipta Kerja juga menghilangkan hak istirahat panjang (liburan panjang) bagi pekerja. Jika cuti panjang hanya diberikan oleh peraturan perusahaan/kesepakatan bersama, maka hal tersebut tidak diwajibkan

oleh undang-undang, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

7. Pemecatan sepihak dipermudah

   Berdasarka pasal 154A UU Ciptaker membolehkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Dengan kata lain, PHK bisa dilakukan karena suatu perusahaan mengalami merger, konsolidasi, akuisisi, atau divisi perusahaan. Efisiensi; ditutup karena kerugian, force majeure, penangguhan utang, kebangkrutan.

   Pemutusan hubungan kerja juga difasilitasi oleh Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus ketentuan bahwa "segala upaya harus dilakukan untuk mencegah pemutusan hubungan kerja". Perusahaan dapat memangkas staf tanpa bernegosiasi dengan 4.444 serikat pekerja. (Solihin & Markoni, 2022)

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapus ketentuan Pasal 161 Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya mengatur tentang peringatan sebelum pemberhentian. Dengan demikian, sebanyak 4.444 perusahaan bisa melakukan PHK tanpa melalui mekanisme peringatan. Rugikan pekerja karena banyak ketentuan yang menghilangkan ketentuan lainnya. Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Perubahan dimaksud bahkan kemudian dapat berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja khususnya bagi perempuan pada saat haid kebebasan dalam beribadah dan berkeyakinan. (Solihin & Markoni, 2022).

Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan berbagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat yang wajar, serta jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan asuransi kecelakaan kerja. Selain itu, undang-undang ini memastikan para pekerja,

bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, dengan kewajiban bagi pengusaha untuk menyediakan alat pelindung diri dan memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan Undang-undang Cipta Kerja atau Omnibus Law dinilai lebih merugikan pekerja atau buruh, seakan akan terdapat keberpihakan pada pihak tertentu. Secara tidak langsung hal tersebut membuktikan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law tidak memiliki asas keadilan sebagaimana seharusnya karena dalam beberapa pasal yang dibutuhkan bagi para pekerja atau buruh justru dihilangkan.

Daftar Pustaka

Agung, O., Yoga, B., Gde, D., Ketut, R., & Sudarsana, S. (n.d.). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Mertha Suci Bangli*.

Anugrah, D., Budiman, H., & Fathanudien, A. (2021). Aspek Legalitas Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Perusahaan Penerbangan. *Jurnal Penelitian Universitas Kuningan*, *12*, 141–155. https://spn.or.id/status-kerja-kontrak-pilot-lion-air-bisa-20-tahun/

Bagus Basofi, M., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. In *Jurnal Professional* (Vol. 10, Issue 1).

Budiman, H., Yuhandra, E., & Imam Taufik, L. (2024). Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. In *Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* (Vol. 15).

Budiman, H., Sukmadianti, D., Dialog, B. L., Hukum, F., & Kuningan, U. (2023). Perlindungan Hukum tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional. *Law In Review : Journal Ilmu Hukum*, *1*(Juli), 1–13. https://journal.fhukum.uniku.ac.id/ulr/article/view/6/3

Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, *4*(1), 1. https://doi.org/10.32502/khdk.v4i1.4672

Effendi, K. N., Simarmata, M. K., Patricius, P. T., & Sitabuana, T. H. (2023). Itikad Baik Atau Kecakapan Hukum Perikatan. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, *1*(1), 239-249.

Febiola, S., Tundjung, D., & Sitabuana, H. (2022). *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia*.

Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *5*(2), 1755–1764. https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120

Miru, P. D. A., & Sakka Pati. (2020). *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW* (Cetakan Ke). Rajawali Pers.

Muhammad Wildan. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, *12*(4), 68–76. file:///C:/Users/User/Downloads/2300-4920-2-PB.pdf

Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, *02*, 74–86.

Setiawan, L. (2023). *Penerapan Aspek Legalitas dan Asas Kepastian dalam Kontrak Bisnis (Studi Putusan Nomor: 394/Pdt. G/2010/PN. Jkt. Sel)* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).

Stevani, F. A., Silalahi, R. P., Pridehan, S., Maharani, V., & Surahmad, S. (2024). Konsep Kewajiban Dalam Hukum Perikatan: Teori dan Penerapannya Dalam Hukum Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *2*(4).

Solihin, S., & Markoni, M. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, *1*(9), 717–737. https://doi.org/10.58344/locus.v1i9.573