

Problematika Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja di Indonesia

Mutiara Hermawati¹, Suwarsit²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: 2210611133@mahasiswa.upnvj.ac.id¹ suwarsit@upnvj.ac.id²

Abstract:

The main urgency of the establishment of the Job Creation Law is aimed at improving and stimulating the growth of the Indonesian economy through increased investment and expansion of employment. However, after the draft law has been completed and will be ratified, the contents of the articles regulated therein contain an imbalance between employers and labor. Where employers are considered to have many advantages in the regulation and on the other hand the rights of labor are increasingly trimmed and restricted. So that at the stage of ratification, the law reaped polemics and controversy among the community. With this problem, this research was conducted by the author with the aim of finding out about the causes of the controversial Job Creation Law and the impact it has on labor. The method used in this research is the literature method which uses secondary data sources by collecting data through various reading sources such as articles, journals, papers, and news. The result of this research is that to ease the controversy, the Job Creation Law was submitted to the Constitutional Court to pass the material and formal testing stages until the result obtained was that the law was declared Conditionally Unconstitutional.

Abstrak:

Urgensi utama dari pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja ditujukan untuk meningkatkan dan merangsang pertumbuhan perekonomian Negara Indonesia melalui peningkatan investasi dengan penanaman modal dan perluasan lapangan pekerjaan. Namun, setelah rancangan undang-undang telah jadi dan akan disahkan, isi dari pasal-pasal yang diatur didalamnya memuat suatu ketimpangan antara para pengusaha dan tenaga kerja. Dimana pengusaha dinilai memiliki banyak keuntungan dalam peraturan tersebut dan disisi lain hak-hak tenaga kerja semakin dipangkas dan dibatasi. Sehingga pada tahap pengesahannya, undang-undang tersebut menuai polemik dan kontroversial di kalangan masyarakat. Dengan adanya problematika inilah, penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui mengenai penyebab dari timbulnya kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja dan dampak yang ditimbulkan bagi tenaga kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan yang menggunakan sumber data sekunder dengan pengumpulan data melalui berbagai sumber bacaan seperti, artikel, jurnal, makalah, hingga berita. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa untuk meredakan kontroversial tersebut, Undang-Undang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi untuk melewati tahap pengujian materiil dan formil hingga hasil yang didapatkan bahwa undang-undang tersebut dinyatakan sebagai Inkonstitusional Bersyarat.

Article History

Received April 30, 2024

Revised May 07, 2024

Accepted May 14 2024

Available online May 19, 2024

Keywords :

Controversial, Labor, Employer.

Keywords :

Kontroversial, Tenaga Kerja, Pengusaha.

 <https://doi.org/10.5281/zenodo.11217408>

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



PENDAHULUAN

Globalisasi yang semakin berkembang membuat mobilitas masyarakat ikut berpacu dengan laju. Pergerakan mobilitas yang semakin cepat, menyebabkan petinggi negara-negara di dunia, harus memikirkan caranya sendiri agar dapat menjadikan negaranya sebagai negara maju yang unggul dalam beberapa aspek termasuk dalam aspek perekonomian. Hal ini pun dilakukan oleh Negara Indonesia yakni pada tahun 2019, Presiden Joko Widodo memberikan sebuah usulan dan perintah kepada DPR-RI untuk segera menyusun dan merancang Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja.¹

¹ BUMN. (2020). *Pasal-Pasal Kontroversial Dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja*. [Pasal-pasal Kontroversial dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja – Yayasan BUMN \(bumnfoundation.org\)](https://bumn.foundation.org) Diakses pada 26 Maret 2024.

Yang mana urgensi dari pembentukan undang-undang tersebut adalah untuk meningkatkan pembangunan perekonomian Indonesia dengan menarik investor asing untuk berinvestasi di Indonesia serta membuka lapangan kerja yang luas bagi para pencari kerja.²

Omnibus Law secara harfiah berarti ‘hukum untuk semua’. Singkatnya yaitu suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur dan membahas mengenai berbagai macam isu atau topik.³ Konsep dasar dari *Omnibus Law* ditujukan untuk mengatasi regulasi yang tumpang tindih dengan cara memangkas pasal-pasal terkait serta mengatasi permasalahan sistem pemerintahan yang dianggap menghambat implementasi kebijakan yang diperlukan.⁴ Maka dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja merupakan suatu peraturan yang menggabungkan beberapa aturan dan memangkas pasal-pasal dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan untuk dikemas dan menjadikannya sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana. Regulasi tersebut berisi tentang upaya penciptaan lapangan kerja dan mengatur seputar ketenagakerjaan.

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja akhirnya disahkan oleh Presiden pada tahun 2020 menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja. Menjelang tahap pengesahan, undang-undang ini mengalami banyak hiruk-pikuk yang diantaranya disebabkan oleh beberapa pasal yang dianggap masyarakat memiliki ketimpangan antara pengusaha dengan para pekerjanya.⁵ Dimana pasal-pasal tersebut hanya menguntungkan sisi dari para pengusahanya saja sedangkan dari sisi para pekerjanya, pasal-pasal ini semakin membatasi hak-hak yang seharusnya telah dimiliki oleh para tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Penyebab pembatasan hak-hak tersebut adalah karena adanya pemangkasan pasal yang dilakukan dengan melakukan penghapusan dan penggantian beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan menjadi pasal baru dalam UU Cipta Kerja.⁶ Hal ini disebabkan karena UU Ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan dan pembentukan UU Cipta Kerja.

Di luar dari masalah ketimpangan yang menjadi polemik di lingkup masyarakat. Proses pembentukan UU Cipta Kerja pun tak luput dari pandangan publik. Hal ini disebabkan karena tahapan dari seluruh proses penyusunan dan perancangannya dinilai terlalu terburu-buru serta tertutupnya akses bagi publik untuk menyampaikan pendapatnya. Publik yang maknai sebagai masyarakat disini, seharusnya memiliki hak dan kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya, karena pada akhirnya pun undang-undang ini akan dijalankan dan dipatuhi oleh masyarakat itu sendiri. Apabila merujuk kepada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Perundang-undangan yang selanjutnya disebut UU Pembentukan Perundang-undangan. Undang-undang ini merupakan produk peraturan perundang-undangan yang dihasilkan harus melalui proses dan tahapan yang strategis sebab undang-undang sendiri dianggap sebagai produk hukum yang bertujuan untuk mengatur dan menyejahterakan masyarakat. Akibat dari undang-undang yang dibuat dengan terburu-buru seperti halnya UU Cipta Kerja, maka hanya akan menimbulkan suatu kontroversial karena pasti akan selalu ada saja pihak yang dirugikan maupun diuntungkan di dalamnya.⁷ Undang-undang yang telah dirancang sedemikian rupa tersebut pasti telah melalui proses panjang hingga akhirnya disahkan menjadi milik publik yang terbuka dan mengikat secara langsung bagi masyarakat.⁸

Pemberlakuan UU Cipta Kerja masih beriringan dengan melonjaknya angka kasus Covid-19. Dimana pada saat itu, tercatat bahwa sebagian besar perusahaan di Indonesia melakukan Pemutusan

² Ida Hanifah. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De lega lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 158-160.

³ OnlinePajak. (2022). *Omnibus Law dan Rencana Penerapannya di Indonesia*.

<https://www.online-pajak.com/tentang-pph-final/omnibus-law#:~:text=Omnibus%20law%20adalah%20regulasi%20atau,semua%20atau%20banyak> Diakses pada 26 Maret 2024.

⁴ Fitriya. (2023). *Cari Tahu Poin-Poin UU Cipta Kerja Terbaru*. <https://www.talenta.co/blog/poin-poin-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-disahkan/> Diakses pada 26 Maret 2024.

⁵ Oti Ilham K. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 59-60.

⁶ Winda F., & Luthfia H. (2021). Problematika terkait Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), 723-732.

⁷ Nur Alfiyani. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 122-123.

⁸ Jimly Asshiddiqie (2012). *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Jakarta. Sinar Grafika.

Hubungan Kerja (PHK) secara massal dengan jumlah yang besar sehingga berakibat pada angka pengangguran yang semakin meningkat. PHK tersebut dilakukan oleh para pengusaha untuk melakukan restrukturisasi dan pengurangan biaya operasional perusahaan karena menurunnya pemasukan saat pemberlakuan *lockdown* ditetapkan pemerintah.⁹ Apabila kembali kepada tujuan utama dirancangnya UU Cipta Kerja maka hal tersebut tidak sejalan dengan harapan pemerintah yang pada saat itu mengharapkan perluasan lapangan pekerjaan bagi masyarakat tetapi yang terjadi malah sebaliknya. PHK dengan jumlah besar-besaran pada saat itu pun dilakukan secara sepihak dari pihak pengusaha selain itu dampak bagi para tenaga kerja yang terkena PHK kehilangan haknya untuk mendapatkan uang pesangon di akhir masa kerjanya.

Dengan banyaknya fenomena yang terjadi pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja terkait penghapusan hak buruh yang seharusnya didapatkan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan dan membahas tentang beberapa hal yang berkesinambungan terkait problematika UU Cipta Kerja. Di dalam pembahasan penelitian ini, nantinya penulis akan membahas lebih lanjut mengenai bagaimana pengaturan terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, bagaimana UU Cipta Kerja mengatur mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja, serta apa saja dampak yang dirasakan oleh para tenaga kerja setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan. Metode kepustakaan menurut Mestika Zed adalah serangkaian langkah pengumpulan data yang melibatkan pencarian, pendokumentasian, dan pengolahan bahan penelitian dari sumber data sekunder.¹⁰ Sumber data sekunder yang dimaksud yaitu berbagai sumber bacaan seperti, artikel, jurnal, makalah, hingga berita. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan berdasarkan perundang-undangan (*statute approach*). Metode ini mendasarkan analisisnya pada kedua pendekatan tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam terhadap isu hukum yang diteliti. Pendekatan perundang-undangan melibatkan pencarian dan penelaahan semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang dibahas, serta penerapannya dalam konteks permasalahan yang dihadapi.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Terkait Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Sebelum Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja

Dasar hukum dan landasan konstitusional perlindungan hak-hak tenaga kerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal ini secara langsung terhubung dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja dimana maksud dari penghidupan yang layak berarti tenaga kerja berhak untuk mendapatkan hak-haknya atas pekerjaan yang dia lakukan, hak-hak tersebut dapat berupa upah yang memadai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi kerja yang terjamin keamanannya serta terlindungi dari eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Sehingga untuk dapat mewujudkan hak-hak tersebut maka pemerintah berkewajiban untuk ikut andil memberikan perlindungan dengan cara memberikan kepastian hukum bagi para tenaga kerja melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang jelas dan terperinci secara mendetail agar tidak menimbulkan suatu polemik.

Peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut merupakan peraturan yang mengatur dan memuat berbagai macam hak-hak tenaga kerja secara menyeluruh. Hak-hak yang diatur didalamnya meliputi, hak atas pengupahan yang layak, hak untuk mendapatkan cuti, hak untuk tidak didiskriminasi dan hak-hak

⁹ Fadila A. U., & R. N. N. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan Fun World (Tempat Bermain Anak) di Kota Cirebon. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 2-3.

¹⁰ Kumparan. (2022). *Pengertian Studi Pustaka dan Ciri-Cirinya dalam Penelitian*. <https://m.kumparan.com/berita-hari-ini/pengertian-studi-pustaka-dan-ciri-cirinya-dalam-penelitian-1zCska3BLdI/2> Diakses pada 26 Maret 2024.

¹¹ Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press, Mataram-NTB. hlm. 47.

lainnya.¹² Berikut adalah pasal-pasal yang secara langsung mengatur tentang hak-hak tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan, pasal-pasal tersebut antara lain:

1. Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan terkait hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan pekerja lain tanpa adanya tindakan diskriminasi dari pihak perusahaan.
2. Pasal 77 ayat (2) jo. Pasal 78 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai waktu kerja yang harus dilaksanakan oleh pekerja sehingga apabila pengusaha memberlakukan waktu kerja yang tidak sesuai dan lebih banyak dari waktu yang ditetapkan dengan maksimal waktu lembur yaitu 3 jam/hari maka sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 78, pihak perusahaan diwajibkan untuk membayar upah lembur kepada pekerja tersebut.
3. Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai hak cuti haid bagi para pekerja wanita yang merasakan sakit pada hari pertama dan hari kedua haid. Namun, pelaksanaan terkait cuti haid tersebut harus terlebih dahulu diatur di dalam ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama di perusahaannya. Sehingga pasal ini merupakan pasal yang opsional tetapi dianjurkan untuk diberlakukan oleh pemerintah.
4. Pasal 84 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan bahwa tenaga kerja yang sedang menjalankan cuti sebagaimana diatur di dalam Pasal 79 ayat (2) point b, c, d, Pasal 80, dan Pasal 82 harus tetap mendapatkan pengupahan yang sama seakan-akan melakukan pekerjaan normal seperti biasanya.
5. Pasal 82 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang diperoleh oleh pekerja wanita, yang mana total cuti tersebut yakni 3 bulan dan pengaturannya yaitu 1,5 bulan cuti sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sisanya untuk cuti sesudah melahirkan. Dan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 84, maka pekerja wanita yang melakukan cuti ini harus tetap mendapatkan upah yang setara dengan seperti saat dia bekerja biasanya.
6. Pasal 86 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur perlindungan yang dapat diperoleh tenaga kerja dalam Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3).
7. Pasal 88 dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut mengatur mengenai hak untuk mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Provinsi). Sehingga para pengusaha wajib untuk membayarkan upah sesuai UMR atau lebih tetapi tidak diperbolehkan untuk memberikan upah di bawah ketentuan UMR di masing-masing daerah.
8. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai upah yang tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan kewajibannya namun hal-hal ini kecualikan sebagaimana yang tercantum pada ayat (2) serta penjelasan yang lebih mengenai perhitungan pengupahan tersebut diatur pada ayat (3) dan (4) dalam pasal yang sama. Dalam pengecualian tersebut meliputi, pekerja yang sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja yang sedang menjalankan ibadahnya, pekerja yang sedang melakukan hal-hal seperti (menikah, khitanan, ada keluarga yang meninggal dunia, istri melahirkan), dan pengecualian yang lain.
9. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan terkait hak pekerja dan keluarganya memperoleh jaminan sosial tenaga kerja contohnya yaitu BPJS Ketenagakerjaan.
10. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menjelaskan mengenai pelarangan PHK yang dilakukan oleh pengusaha kepada tenaga kerja dengan kondisi tertentu sebagaimana diatur di dalam pasal tersebut. Selain itu, dalam Pasal 151 ayat (3) juga dijelaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan untuk dapat mem-PHK pekerja harus melakukan suatu perundingan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu sehingga pada tahap inilah pekerja dapat mengajukan alasannya dan tetap mempertahankan posisinya di perusahaan tersebut serta terhindar dari PHK.
11. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai hak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak yang harus diterima oleh pekerja selama masa kerja. Di dalam pasal ini pun disebutkan bahwa pengusaha wajib membayarkan uang-uang tersebut sesuai dengan ketentuan di dalam ayat (2), (3), dan (4) serta apabila terjadi perubahan perhitungan uang pada ayat-ayat tersebut harus sesuai dengan Peraturan Pemerintah.¹³

¹² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ *Ibid.*

Selain penjelasan pasal-pasal mengenai hak tenaga kerja, di dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur mengenai sanksi administratif dan sanksi pidana yang akan diberlakukan jika pengusaha melanggar ketentuan pasal tersebut. Berikut ini adalah pasal-pasal terkait sanksi yang dapat dikenakan bagi para pengusaha jika melanggar hak-hak tenaga kerja, sanksi-sanksi tersebut diantaranya diatur di dalam pasal:

1. Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai sanksi pidana yang dapat dikenakan oleh pengusaha yang melanggar hak-hak tenaga kerja dalam ketentuan Pasal 80 dan Pasal 82 yang mana di dalam pasal tersebut menjelaskan terkait hak cuti ibadah dan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja wanita, sehingga jika pengusaha melanggar hak tersebut maka pengusaha diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, serta pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Pasal 186 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai sanksi pidana yang dapat dikenakan pada para pengusaha apabila melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2). Yang mana di dalam pasal tersebut mengatur mengenai hak tenaga kerja untuk tetap mendapatkan pengupahan yang layak dengan penjelasan lebih lanjut di Pasal (3) dan (4). Sehingga pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
3. Pasal 190 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur mengenai sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar pasal 6 terkait hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan pekerja lain tanpa adanya tindakan diskriminasi. Apabila pengusaha melanggar pasal ini maka pengusaha dapat dikenakan sanksi administrasi sebagaimana ketentuan yang tercantum dalam ayat (2) pasal tersebut.

Ketentuan UU Ketenagakerjaan mengenai hak-hak tenaga kerja serta sanksi-sanksi yang dapat dikenakan bagi para pengusaha yang melanggar hak pekerjaannya diatas dinilai sudah cukup memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Selain itu, pemberlakuan UU Ketenagakerjaan, juga memberikan kepastian hukum bagi para pekerja. Dan dengan kepastian hukum inilah keamanan dan keselamatan para tenaga kerja akan terjamin. Namun, disisi lain, ada beberapa pasal terkait hak tenaga kerja yang masih belum dijelaskan secara optimal mendetail dalam UU tersebut yakni di dalam pasal terkait pengupahan, dimana pemerintah hanya menetapkan terkait UMR tetapi tidak menentukan skala pengupahan yang proporsional.¹⁴ Adapun di dalam pasal mengenai hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), belum adanya aturan terkait sanksi bagi pengusaha yang tidak menerapkan kewajiban K3. Selain itu, ada beberapa hal lain diluar persoalan perlindungan hak-hak tenaga kerja yakni terkait kurangnya pengaturan tentang perjanjian kontrak, permasalahan *outsourcing*, dan pengkajian ulang terkait penggunaan tenaga asing. Dengan terdeteksinya kekurangan itu, maka diperlukan pengkajian ulang serta perubahan terkait beberapa pasal untuk menyempurnakan UU Ketenagakerjaan ini.

Problematika Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja

Pembentukan UU Cipta Kerja secara tidak langsung ditujukan untuk menyempurnakan peraturan sebelumnya yakni UU Ketenagakerjaan. Urgensi utama dalam pembentukan UU Cipta Kerja yaitu ditujukan untuk meningkatkan dan merangsang pertumbuhan ekonomi dengan fokus utamanya yaitu membuat serta memperbaharui kebijakan mengenai perluasan lapangan kerja dan investasi. Dengan dilakukannya pembentukan UU Cipta Kerja ini, pemerintah berharap agar aturan-aturan dalam regulasi tersebut nantinya dapat menanggulangi permasalahan pertumbuhan ekonomi yang sedang melanda dan meningkatkan daya saing Negara Indonesia dengan negara lain.

Awal mula diumumkankannya informasi terkait pembentukan UU Cipta Kerja, masyarakat memberikan dukungan dan antusias yang cukup baik kepada pemerintah. Tetapi seiring berjalannya

¹⁴ Arifuddin M. H. (2019). Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dalam Kajian Politik Hukum. *Jurnal: Penelitian Medan Agama*, 10(2), 293-295.

waktu, hal ini malah menjadi bumerang balik bagi pemerintah itu sendiri. Sebab, pada saat berlangsungnya proses penyusunan dan perancangan undang-undang tersebut, pemerintah tidak memperhatikan ketetapan pada Undang-Undang Pembentukan Perundang-Undangan, dimana dalam prosesnya, pemerintah tidak memberikan akses bagi publik untuk menyampaikan aspirasinya sehingga tidak terpenuhinya asas keterbukaan.¹⁵ Makna dari asas keterbukaan dalam kasus ini, dapat diartikan bahwa pemerintah seharusnya berkewajiban memberikan kebebasan bagi masyarakat luas untuk menyampaikan aspirasi berupa kritik maupun saran dalam perumusan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu, waktu dari proses perancangan undang-undang ini sendiri terbilang cukup singkat terlebih lagi undang-undang ini termasuk ke dalam konsep *Omnibus Law* yang mana aturan yang diatur tidak hanya mengenai satu topik melainkan banyak topik atau isu yang dibahas sekaligus oleh undang-undang ini. Sehingga dengan waktu yang singkat tersebut, UU Cipta Kerja dinilai terlalu terburu-buru sehingga menimbulkan polemik dan kontroversial pada tahap pengesahannya.¹⁶

Polemik yang terjadi antara masyarakat dan pemerintah pada tahap pengesahannya terbilang cukup kacau dan tidak stabil. Kacau disini diartikan bahwa pengesahan UU Cipta Kerja mendorong masyarakat terutama para buruh, berbondong-bondong melakukan aksi demonstrasi karena menganggap bahwa UU Cipta Kerja membuat hak-hak mereka sebagai tenaga kerja tidak diperhatikan dengan baik sehingga para tenaga kerja merasa dirugikan karena hak-hak yang seharusnya dimiliki telah dipangkas dan dikurangi. Pemangkasan dan pengurangan pasal yang dimaksud adalah pasal-pasal yang tertuang di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan UU Ketenagakerjaan dijadikan sebagai dasar dalam pembentukan UU Cipta Kerja. Adapun polemik lain yang terjadi pada tahap pengesahan UU Cipta Kerja adalah waktu yang bersamaan dengan kasus Covid-19 yang sedang melonjak. Kasus Covid-19 dan UU Cipta Kerja tentu saja saling berkaitan dan terhubung dengan, hal ini dikarenakan UU Cipta Kerja sendiri merupakan pengaturan yang mengatur mengenai berbagai isu dan topik terkait dengan ketenagakerjaan sedangkan Covid-19 merupakan virus berbahaya yang merebak dan selalu melonjak secara signifikan setiap harinya.

Langkah yang diambil oleh pemerintah untuk mengurangi masyarakat yang terdampak virus tersebut pada saat itu adalah memberlakukan sistem *lockdown* yang mana aktivitas masyarakat di luar rumah menjadi dibatasi. Dikarenakan sistem *lockdown* yang diberlakukan dengan rentang waktu yang lama sehingga berdampak serius bagi para pengusaha, sehingga banyak pengusaha yang memutar otak untuk mempertahankan usaha yang dimilikinya yang salah satunya yaitu melakukan PHK (Pemutusan Hak Kerja) secara massal dan besar-besaran. Penyebab utama dalam melakukan PHK adalah karena menurunnya pemasukan perusahaan dan untuk merestrukturisasi ulang masalah keuangan perusahaan. Oleh karena itu, angka pengangguran pada saat itu merupakan salah satu jumlah pengangguran yang tertinggi sepanjang tahun 2000-an.¹⁷ Pada masa-masa inilah, pemerintah mengambil tindakan tegas untuk menanggulangi jumlah pengangguran yang semakin tinggi yaitu dengan mengesahkan UU Cipta Kerja dimana seperti urgensi awal pemerintah yaitu untuk memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Namun, hal tersebut justru disambut dengan aksi-aksi penolakan yang dilakukan oleh masyarakat terutama para buruh. Hal ini dikarenakan pemerintah hanya berfokus kepada para pengusaha dan pihak perusahaan. Dalam hal ini tenaga kerja merasa dirugikan karena hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh mereka di dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan malah dikurangi dan dihapus dengan alasan penyederhanaan undang-undang.

Hak-hak tenaga kerja yang diusung dan dipermasalahan oleh para buruh disebabkan karena adanya penghapusan serta penggantian pasal di dalam UU Ketenagakerjaan untuk dijadikan aturan yang baru di dalam UU Cipta Kerja. Berikut ini merupakan beberapa pasal kontroversial mengenai hak-hak pekerja di dalam UU Cipta Kerja yang diantaranya meliputi:

¹⁵ Mahkamah Konstitusi RI. (2021). *Zainal Arifin Mochtar Sebut Pelanggaran Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja*. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17454> Diakses pada 26 Maret 2024.

¹⁶ MPR UNAS. (2020). *Jalan Keluar Masalah UU Cipta Kerja*. <https://www.unas.ac.id/berita/jalan-keluar-masalah-uu-cipta-kerja/> Diakses pada 26 Maret 2024.

¹⁷ Verina R. K., Darlin A., & Luluul J. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 720-724.

1. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja. Pasal ini menuai kontroversial sebab didalamnya mengubah hal-hal yang sebelumnya termuat pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dimana pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha diberikan batasan untuk melakukan kontrak karyawan maksimal 2 tahun dan pembaharuan kontrak hanya sebanyak 1 kali dengan jangka waktu 1 tahun sedangkan dalam UU Cipta Kerja, pemerintah tidak memberikan batas waktu bagi para pengusaha yang ingin melakukan kontrak dengan pekerja kontrak. Sehingga pengusaha diberikan kebebasan untuk memperkerjakan pekerja kontrak tanpa batasan waktu karena tidak diberikan ketentuan dalam rangka memperpanjang status pekerja kontrak. Dengan adanya hal ini maka tenaga kerja mengkhawatirkan adanya oknum-oknum pengusaha yang memanfaatkan hal ini untuk tetap memperkerjakan pekerja dengan status kontrak dan tidak mengalihkan status tersebut menjadi pekerja tetap. Dengan adanya penetapan pasal ini, para tenaga kerja merasa haknya dirugikan dimana pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak dan pekerja tetap adalah sama tetapi jumlah upah dan tunjangan yang didapatkannya berbeda.
2. Pasal 78 ayat (1) UU Cipta Kerja. Pasal ini memuat mengenai perpanjangan waktu lembur bagi para tenaga kerja. Yang mana di dalam pengaturan UU Ketenagakerjaan sebelumnya diatur bahwa batas waktu lembur para pekerja adalah 3 jam/hari dan 14 jam/minggu sedangkan di dalam UU Cipta Kerja terjadi perubahan terhadap pasal tersebut. Waktu lembur tenaga kerja bertambah 1 jam/hari dari yang sebelumnya yakni 4 jam/hari dan 18 jam/minggu. Hal tersebut menjadi sesuatu yang didebatkan pula oleh para buruh saat melakukan aksi demonstrasi karena hak untuk mendapatkan istirahat menjadi berkurang.
3. Pasal 81 angka 23 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengubah terkait waktu libur pekerja. Dimana pada Pasal 79 UU Ketenagakerjaan seharusnya para pekerja yang melakukan waktu kerja selama 8 jam/hari berhak untuk mendapatkan hak libur 2 hari selama satu pekan, sedangkan di dalam UU Cipta Kerja tidak dijelaskan mengenai rincian mengenai berapa hari waktu libur yang didapatkan pekerja selama satu pekan bekerja. Selain itu, pada UU Ketenagakerjaan pada awalnya diatur mengenai kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang (cuti) selama 2 bulan kepada para pekerja yang telah telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut dan berlaku setiap kelipatan masa kerja 6 tahun berikutnya. Sedangkan dalam UU Cipta Kerja, pemerintah menghapus kewajiban tersebut sehingga pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan cuti yang tertera diatas kepada para pekerjanya. Dan diaturnya pemberian cuti kepada para pekerja paling sedikit 12 hari kerja.
4. Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja. Pasal ini merupakan pasal yang sangat diusung oleh para buruh karena adanya kebijakan pengupahan yang dihapuskan di dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Pada UU Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai 11 kebijakan pengupahan yang harus didapatkan oleh para tenaga kerja tetapi di dalam UU Cipta Kerja hanya diatur mengenai 8 Kebijakan pengupahan dimana 3 kebijakan lainnya dihapus oleh pemerintah. Kebijakan tersebut yaitu upah karena menjalankan hak waktu istirahat, upah pesangon dan upah perhitungan pajak penghasilan.
5. Pasal 95 UU menyoroiti terkait pemerintah yang menghapuskan denda bagi para pengusaha yang telah membayar upah para pekerjanya. Hal ini tentu saja merugikan para pekerja karena hak upah yang seharusnya didapatkan tepat waktu akan dimungkinkan untuk tidak dibayarkan secara tepat waktu karena sudah dihapusnya denda bagi pengusaha yang membayar upah terlambat.¹⁸

Pasal-pasal di atas merupakan pasal yang mengalami perubahan di dalam UU Cipta Kerja. Selain itu, pasal-pasal lain yang mengatur mengenai hak pekerja masih tetap sama sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Namun permasalahan utama yang disorot oleh para buruh adalah mengenai keseluruhan UU Cipta Kerja pemerintah lebih dominan menunjukkan keberpihakannya kepada para pengusaha, sebab banyak pasal-pasal yang didalamnya diatur bahwa pengusaha diberikan kebebasan untuk menentukan nasib para pekerjanya sendiri yang salah satunya seperti Pasal 59 UU Cipta kerja yang telah disebutkan diatas yaitu berisi pengusaha tidak diberi batasan waktu untuk memperpanjang kontrak para pekerjanya sehingga hal ini merupakan suatu keuntungan yang besar

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

bagi para pengusaha untuk terus memanfaatkan status kontrak pekerja karena walaupun pekerjaan yang dilakukan sama dengan pekerja tetap lainnya namun mengenai upah maupun tunjangan yang didapatkan sangat berbeda. Adapun permasalahan terkait PHK dan pesangon dimana tenaga kerja yang di PHK selama masa kerja sebab memasuki usia lanjut, mengalami sakit yang berkepanjangan atau mengalami kecelakaan akibat kerja, dan beberapa penyebab lainnya tidak lagi mendapatkan uang pesangon dari perusahaan sehingga ini menjadi polemik yang sangat ricuh. Pasal-pasal yang kontroversial tersebut terdapat di dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan di dalam UU Cipta Kerja.¹⁹ Pasal-pasal tersebut mengatur mengenai hal-hal yang diantaranya mengatur tentang kontrak tanpa batas, pemangkasan hari libur, penambahan jam lembur, penghapusan beberapa kebijakan pengupahan, penghapusan sanksi/denda dari tidak membayar upah, permasalahan pesangon, dan terkait PHK. Dengan banyaknya pasal yang diusung oleh masyarakat sudah pasti pemberlakuan terhadap UU Cipta Kerja akan memberikan dampak yang besar bagi tenaga kerja.

Pemberlakuan UU Cipta kerja yang ditetapkan di tengah pandemi Covid-19 membuat para pekerja langsung merasakan dampak yang disebabkan. Dimana selama masa pandemi Covid-19 banyak pengusaha yang membanting setir untuk tetap mempertahankan bisnisnya yakni dengan cara mem-PHK pekerjanya dalam jumlah yang sangat besar. Hal ini dikarenakan menurunnya pemasukan pada keuangan perusahaan sehingga tidak dapat lagi memperkerjakan pekerja dengan jumlah yang banyak. Menurut data yang tercatat, jumlah orang yang terkena dampak PHK pada tahun 2020 hingga 2021 meningkat secara drastis dari tahun-tahun sebelumnya. Dari data yang dicatatkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 jumlah pekerja yang terkena PHK dicatatkan sebanyak 18.911 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah pekerja yang terkena PHK naik secara drastis yakni tercatat mencapai 386.877 orang sedangkan pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2021 jumlah dari pekerja yang terkena PHK mencapai 127.085 orang.²⁰

Dari data-data diatas, sebelum adanya pemberlakuan UU Cipta Kerja para pekerja yang terkena dampak PHK mendapatkan uang pesangon ataupun uang pengganti dari perusahaan jika alasan dari PHK tersebut bukan merupakan kelalaian dari para pekerjanya. Dalam hal ini pengusaha wajib membayarkan uang pesangon sebagai kompensasi kepada pekerjanya tetapi pada kenyataannya dikarenakan lonjakan jumlah pekerja yang terkena PHK dan menurunnya keuangan perusahaan maka banyak perusahaan yang tidak membayar hak-hak pekerja atas pesangon yang wajib didapatkannya.²¹ Oleh sebab itu, tidak semua pekerja mendapatkan uang pesangon sebagaimana diatur dalam pasal tersebut karena pemberian uang pesangon hanya berlaku bagi pekerja tertentu sehingga para buruh melakukan demonstrasi agar pemerintah memperbaiki beberapa kebijakan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap hak-hak tenaga kerja.

Dampak Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja

Pengesahan UU Cipta Kerja mengalami proses yang sangat panjang. Dikarenakan hiruk pikuk yang terjadi Presiden memberikan penjelasan yang lebih lanjut mengenai kekhawatiran masyarakat terhadap UU Cipta Kerja sehingga di dalam siaran pers Presiden mengatakan bahwa masyarakat dapat mengajukan UU Cipta Kerja kepada Mahkamah Konstitusi untuk diuji secara materiil dan formil. Pengujian tersebut menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja dinyatakan cacat formil, sehingga masuk ke dalam kategori Inkonstitusional Bersyarat. Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi juga berupaya meminimalisir ketidakpastian hukum dan timbulnya kerugian lebih besar yang akan terjadi. Untuk tetap memberlakukan UU Cipta Kerja, Pemerintah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut Perppu Cipta Kerja, sebagai aturan yang menggantikan UU Cipta Kerja dengan berbagai ketentuan yang telah direvisi. Dan Perppu Cipta Kerja telah disahkan

¹⁹ Kompas.com. (2020). *Ini Pasal-Pasal Kontroversial dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/06/09090351/ini-pasal-pasal-kontroversial-dalam-bab-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja?page=all> Diakses pada 26 Maret 2024.

²⁰ CNBC Indonesia. (2022). *Jumlah Gelombang Simpang Siur, Ini Faktanya*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221110173424-4-386832/jumlah-gelombang-phk-simpang-siur-ini-faktanya> Diakses pada 26 Maret 2024.

²¹ Kompas.com. (2023). *Ketentuan Pesangon Bagi Karyawan PHK Menurut Perppu Cipta Kerja*. <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/150100665/ketentuan-pesangon-bagi-karyawan-phk-menurut-perppu-cipta-kerja> Diakses pada 26 Maret 2024.

menjadi undang-undang pada tanggal 31 Maret 2023, yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja.

Edy Priyono selaku Deputy III Kepala Staf Kepresidenan (KSP) mengatakan bahwa Undang-Undang No. 6/2023 masih tetap memiliki urgensi yang sama dengan UU Cipta Kerja yakni terkait kebutuhan investasi. Akan tetapi dalam undang-undang ini tidak melupakan perlindungan bagi para pekerja. Beliau juga menyebutkan, Undang-Undang No. 6/2023 telah memperbaiki sedikitnya 6 ketentuan terkait ketenagakerjaan. Ketentuan yang diperbaiki tersebut diantaranya yaitu pertama terkait Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memandatkan adanya uang kompensasi bagi pekerja yang telah habis masa kerjanya. Kedua, pekerja alih daya atau *outsourcing* yang mana perusahaan *outsourcing* harus memiliki izin dan berbadan hukum untuk melindungi para pekerja. Ketiga, memperbaiki ketentuan pengupahan yang didasarkan satuan waktu atau satuan hasil dengan adanya perbaikan dalam formulasi perhitungan upah minimum yang diperkuat dengan landasan PP Nomor 78 tahun tentang pengupahan. Keempat, dihapusnya larangan pekerja yang menikah dengan rekan kerjanya. Kelima, uang pesangon dan uang kompensasi yang saat ini diatur di dalam PP Nomor 35 tahun 2021. Dan terakhir, memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).²²

Setelah disahkannya UU No. 6/2023, sebagian masyarakat menolak dengan tegas pengesahan undang-undang tersebut walaupun telah dilakukannya perbaikan. Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) mengatakan bahwa UU Cipta Kerja semakin memperparah kondisi para buruh. Hal ini didukung dengan adanya data yang tercatat bahwa sepanjang tahun 2022, yang mana YLBHI telah menerima 270 pengaduan dari 2584 orang, yang semuanya dipicu oleh konflik perburuhan seperti PHK, perselisihan hak, kriminalisasi dan pemberangusan serikat pekerja, dan masalah-masalah industrial lainnya. Secara keseluruhan, penindasan terhadap buruh tidak mengalami perubahan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya. YLBHI memprediksi bahwa pasca pengesahan UU No. 6/2023 dapat memperparah kondisi buruh. Hal ini disebabkan oleh beberapa pasal yang dinilai memangkas jaminan hak-hak pekerja dalam berbagai aspek yang diantaranya, yaitu pertama, semakin dilegalkannya praktik fleksibilitas hubungan kerja yang mana kontrak PKWT ditambah menjadi 5 tahun dari yang awalnya hanya 3 tahun. Kedua, pengusaha memiliki kemampuan untuk menambah jam kerja dan mengurangi waktu istirahat pekerja, yang sebelumnya dibatasi hingga 3 jam/hari dan 14 jam/minggu sedangkan sekarang, bertambah menjadi 4 jam/hari dan 18 jam/minggu. Terakhir, upah ditetapkan oleh pemerintah secara independen dari serikat pekerja, dengan menggunakan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS). Selain ketiga pembatasan tersebut, UU No. 1 tahun 2023 tentang KUHP, yang memasukkan ancaman pidana untuk demonstrasi, semakin membatasi hak atas kebebasan berekspresi dan berekspresi bagi para pekerja.²³ Dengan adanya aturan ini, maka hak buruh untuk melakukan demonstrasi sebagai bentuk unjuk rasa semakin dibatasi. Sehingga tanggal 1 Mei 2023 lalu, para buruh melakukan aksi demonstrasi yang mendesak Presiden dan DPR untuk membatalkan pengesahan UU No. 6/2023 yang dinilai bertentangan dengan prinsip-prinsip negara hukum dan demokrasi.

Meskipun mengalami penolakan dari beberapa pihak, pengesahan terhadap UU No. 6/2023 tetap dilanjut dan masih diberlakukan hingga saat ini. Pengesahan undang-undang tersebut sebenarnya memiliki dampak positif dan dampak negatif bagi para pekerja. Sebab, tidak semua hak pekerja dikurangi hal ini terlihat dari beberapa pasal yang masih mempertahankan hak-hak pekerja yang telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Hak-hak yang dimaksud diantaranya meliputi hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan pekerja lain tanpa adanya tindakan diskriminasi, masih diaturnya terkait cuti bagi para pekerja khususnya terkait cuti hamil dan cuti melahirkan bagi para pekerja wanita, hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja,

²²Hukumonline.com (2023). *Undang-Undang Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078/> Diakses pada 26 Maret 2024.

²³YLBHI. (2023). *Undang-Undang Cipta Kerja Semakin Memperparah dan Semakin Mempersulit Buruh*. <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/undang-undang-cipta-kerja-semakin-memperparah-dan-semakin-membuat-sulit-buruh/> Diakses pada 26 Maret 2024.

dan telah jelasnya takaran mengenai UMR yang seharusnya didapatkan oleh pekerja sebagai patokan atas minimal upah, yang mana untuk UMR itu sendiri ditentukan oleh daerah/provinsi melalui peraturan masing-masing daerah sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 88C UU No. 6/2023.

Dampak positif dan dampak negatif, yang dimaksud dari adanya pengesahan UU No. 6/2023 yaitu dalam sisi positif lebih memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi perusahaan dalam mengatur tenaga kerja sehingga dapat memperkuat ekonomi yang memicu meningkatnya investasi dan perluasan lapangan kerja, dibuatnya penyederhanaan proses perizinan dalam berbisnis dapat membantu para pengusaha agar lebih efisien dalam mengoperasikan perusahaannya dan telah diatur secara lebih jelas terkait hak atas pengupahan dengan perhitungan UMR yang telah ditentukan. Sebaliknya, dalam sisi negatif, undang-undang tersebut mengatur mengenai beberapa ketentuan yang mengurangi hak-hak para pekerja yakni melakukan penghapusan dan pembatasan dari beberapa pasal terkait hak-hak pekerja sehingga menyebabkan penurunan perlindungan pekerja dan adanya tantangan yang harus lebih diperjuangkan oleh para tenaga kerja untuk memperjuangkan kondisi yang lebih baik. Walaupun undang-undang tersebut masih berlaku hingga saat ini, beberapa kalangan masyarakat masih mengharapkan dilakukannya revisi dan pembaharuan dalam UU No. 6/2023 agar dapat mempertimbangkan dan mendahulukan hak para pekerja.

SIMPULAN

1. Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Ketentuan UU Ketenagakerjaan mengenai hak-hak tenaga kerja serta sanksi-sanksi yang dapat dikenakan bagi para pengusaha yang melanggar hak pekerjaannya di atas dinilai sudah cukup memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Namun, disisi lain, ada beberapa pasal terkait hak tenaga kerja yang masih belum dijelaskan secara optimal dan mendetail terkait pengupahan, dimana pemerintah hanya menetapkan terkait UMR tetapi tidak menentukan skala pengupahan yang proporsional.
2. Pembentukan UU Cipta Kerja ditujukan untuk menyempurnakan UU Ketenagakerjaan dan memiliki urgensi utama yakni untuk meningkatkan dan merangsang pertumbuhan ekonomi dengan fokus utamanya yaitu membuat serta memperbaharui kebijakan mengenai perluasan lapangan kerja dan investasi. Namun, hal ini justru menimbulkan polemik di masyarakat dikarenakan dalam proses perancangannya yang tidak memenuhi asas-asas di dalam undang-undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan hasil dari RUU Cipta Kerja yang memiliki ketimpangan cukup besar antara pengusaha dan para pekerja. Dimana isi dari UU Cipta Kerja ini memberikan kewenangan yang lebih besar kepada para pengusaha dan mengurangi hak-hak pekerja yang telah ditetapkan sebelumnya pada UU Ketenagakerjaan.
3. Pemberlakuan UU Cipta Kerja yang menyebabkan polemik di masyarakat membuat undang-undang tersebut digugat ke Mahkamah Konstitusi dan dinyatakan sebagai Inkonstitusional bersyarat. Dengan adanya putusan tersebut pemerintah mengeluarkan Perppu Cipta Kerja yang mencabut UU Cipta Kerja untuk meredakan kericuhan dan kegaduhan di masyarakat. Dan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang menetapkan Perppu Cipta Kerja menjadi undang-undang. Dampak positif dan dampak negatif dari pengesahan tersebut, yaitu dalam sisi positif lebih memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi perusahaan dalam mengatur tenaga kerja sehingga dapat memperkuat ekonomi yang memicu meningkatnya investasi dan perluasan lapangan kerja, dibuatnya penyederhanaan proses perizinan dalam berbisnis dapat membantu para pengusaha agar lebih efisien dalam mengoperasikan perusahaannya dan telah diatur secara lebih jelas terkait hak atas pengupahan dengan perhitungan UMR yang telah ditentukan. Sebaliknya, dalam sisi negatif, undang-undang tersebut mengatur mengenai beberapa ketentuan yang mengurangi hak-hak para pekerja yakni melakukan penghapusan dan pembatasan dari beberapa pasal terkait hak-hak pekerja sehingga menyebabkan penurunan perlindungan pekerja dan adanya tantangan yang harus lebih diperjuangkan oleh para tenaga kerja untuk memperjuangkan kondisi yang lebih baik.

REFERENSI

- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 121-139
- Asshiddiqie, Jimly. (2012). *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Jakarta. Sinar Grafika.
- BUMN. (2020). *Pasal-Pasal Kontroversial Dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja*. [Pasal-pasal Kontroversial dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja – Yayasan BUMN \(bumnfoundation.org\)](https://bumnfoundation.org) Diakses pada 26 Maret 2024.
- CNBC Indonesia. (2022). *Jumlah Gelombang Simpang Siur, Ini Faktanya*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221110173424-4-386832/jumlah-gelombang-phk-simpang-siur-ini-faktanya> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Detiknews. *Pengacara Pengugat: Isi Perppu Sama Dengan UU Ciptaker*. <https://news.detik.com/berita/d-6492588/pengacara-pengugat-isi-perppu-sama-dengan-uu-ciptaker> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Fitri, W., & Hidayah, L. (2021). Problematika terkait Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), 725-735.
- Fitriya. (2023). *Cari Tahu Poin-Poin UU Cipta Kerja Terbaru*. <https://www.talenta.co/blog/poin-poin-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-disahkan/> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Hanifah, I. (2021). Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 168-173.
- Harahap, A. M. (2019). Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dalam Kajian Politik Hukum. *Jurnal Penelitian Medan Agama*, 10(2), 293-295.
- Hukumonline.com (2023). *Undang-Undang Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-1t64ebfaba48078/> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.
- Kompas.com. (2020). *Ini Pasal-Pasal Kontroversial dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/06/09090351/ini-pasal-pasal-kontroversial-dalam-bab-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja?page=all> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Kompas.com. (2023). *Ketentuan Pesangon Bagi Karyawan PHK Menurut Perppu Cipta Kerja*. <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/150100665/ketentuan-pesangon-bagi-karyawan-phk-menurut-perppu-cipta-kerja> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Krisnandika, V. R., Aulia, D., & Jannah, L. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4).
- Kumparan. (2022). *Pengertian Studi Pustaka dan Ciri-Cirinya dalam Penelitian*. <https://m.kumparan.com/berita-hari-ini/pengertian-studi-pustaka-dan-ciri-cirinya-dalam-penelitian-1zCska3BLdI/2> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Mahkamah Konstitusi RI. (2021). *Zainal Arifin Mochtar Sebut Pelanggaran Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja*. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17454> Diakses pada 26 Maret 2024.
- MPR UNAS. (2020). *Jalan Keluar Masalah UU Cipta Kerja*. <https://www.unas.ac.id/berita/jalan-keluar-masalah-uu-cipta-kerja/> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Muhaimin, M. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram. *Mataram University Press*.
- OnlinePajak. (2022). *Omnibus Law dan Rencana Penerapannya di Indonesia*. <https://www.online-pajak.com/tentang-pph-final/omnibus-law#:~:text=Omnibus%20law%20adalah%20regulasi%20atau,semua'%20atau%20'banyak> Diakses pada 26 Maret 2024.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. LN. 2022/No.238, TLN 6841.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).



- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. LN. 2020/No.245, TLN 6573. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. LN. 2023/No.41, TLN 6856.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LN. 2003/No.39, TLN 4279.
- Utami, F. A., & Nurwati, R. N. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Karyawan Fun World (Tempat Bermain Anak) Di Kota Cirebon. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 1-16.
- YLBHI. (2023). *Undang-Undang Cipta Kerja Semakin Memperparah dan Semakin Mempersulit Buruh*. <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/undang-undang-cipta-kerja-semakin-memperparah-dan-semakin-membuat-sulit-buruh/> Diakses pada 26 Maret 2024.