

Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan

Dian Sudiantini

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

Sonya Febrina Narwastu Ambarita

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

spearb02@gmail.com

Suhartini Suhartini

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

suhartini160101@gmail.com

Widya Ananda

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

nanda123widya@gmail.com

Zalendra Zalendra

Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

zalendra18@gmail.com

Alamat : Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia

Abstract.

The Ciptaker Law functions to increase investment and create new jobs, but is controversial because of workers' rights. Analysis of the relationship between the Ciptaker Law and employee welfare needs to pay attention to the concept of Competency-Based Employment, which allows companies to appoint and terminate employment based on employee capabilities and performance. However, this threatens the rights of employees, especially regarding termination and wages. The Ciptaker Law also expands the types of work for foreign workers in Indonesia. Even though it can increase investment and create jobs, the Ciptaker Law has the potential to reduce employee wages and make it easier for companies to terminate employment. The implementation of the Ciptaker Law needs to be closely monitored and evaluate especially in terms of protecting employee rights so that this Law can improve welfare and decent employment opportunities. Sorry, please add the text you want shortened. Thank You.

Keyword : *The Ciptaker Law, Investment, Controversy, Workers' Rights, Competency-Based Employment, Employee Capabilities, Decent Employment Opportunitie*

Abstrak.

UU Ciptaker berfungsi meningkatkan investasi dan menciptakan pekerjaan baru, tetapi kontroversial karena hak pekerja. Analisa hubungan UU Ciptaker dengan kesejahteraan karyawan perlu memperhatikan konsep Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi, yang mengizinkan perusahaan untuk melakukan pengangkatan dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan kemampuan dan kinerja karyawan. Namun, hal tersebut mengancam hak-hak karyawan terutama terkait pemberhentian dan upah. UU Ciptaker juga memperluas jenis pekerjaan TKA di Indonesia. Meskipun dapat meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, UU Ciptaker berpotensi menurunkan upah karyawan dan memberikan

kemudahan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Implementasi UU Ciptaker perlu diawasi dan dievaluasi dengan ketat, terutama dalam hal melindungi hak-hak karyawan agar UU ini meningkatkan kesejahteraan dan lapangan kerja yang layak. Mohon maaf, tolong tambahkan teks yang ingin dipersingkat. Terima kasih.

Kata Kunci : UU Ciptaker, Investasi, Kontroversi, Hak Buruh, Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi, Kemampuan Pegawai, Kesempatan Kerja yang Layak

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan susunan usaha pembangunan berkelanjutan yang melingkupi semua pandangan kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara untuk melakukan kewajiban menciptakan tujuan nasional. Dalam penerapan pembangunan negeri, sumber daya manusia memiliki kedudukan dan peran yang amat berarti. Untuk itu perlu adanya peningkatan mutu ketenagakerjaan, Pembangunan ketenagakerjaan wajib diatur sedemikian rupa alhasil hak-hak para pekerja dapat terpenuhi dan aman.

Searah dengan perihal tersebut maka pemerintah mewujudkan perihal tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai “Ketenagakerjaan serta Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja». Undang-Undang ini ialah dasar untuk pegawai dan perusahaan supaya hak dan peranan pegawai dan wiraswasta/pengusaha bisa terpenuhi. Hal ini merupakan sarana yang diserahkan oleh pemerintah sebagai usaha membagikan keringanan untuk semua susunan warga supaya bisa melaksanakan ikatan hukum dengan kejelasan hukum yang nyata.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bentuk penyederhanaan pengaturan yang mengubah beberapa perundang-undangan menjadi hanya satu peraturan perundang-undangan. Dengan diresmikannya Undang-Undang Omnibus Law menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat, akademisi juga beberapa pihak terkait. Khususnya para pekerja menilai peraturan tersebut dinilai sangat merugikan.

METODE

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam riset ini. Menurut Bogdan & Biklen (1992 : 21), “Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif melalui pengumpulan tulisan atau ucapan, serta perilaku orang yang diteliti”. Tujuan dari penelitian tersebut ialah untuk memperoleh pemahaman umum mengenai realitas sosial dari perspektif partisipan. Moloeng, (2007: 6) menguraikan bahwa “Penelitian kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena terkait dengan

pengalaman subjek penelitian secara menyeluruh melalui deskripsi verbal dan bahasa, dalam konteks yang spesifik dan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah”. Ali (1984:54) menyatakan bahwa “Metode riset merupakan teknik untuk mendapatkan informasi atau menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi”. Metode analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena dapat mengobservasi suatu kejadian yang sedang terjadi dan berhubungan dengan kondisi saat ini. Penulis memutuskan untuk menggunakan metode deskriptif karena cocok dengan tujuan penelitiannya yang berfokus pada menganalisis hubungan antara Undang Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) dengan kesejahteraan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Cipta Kerja

Tujuan dari Undang-Undang Cipta Kerja ialah sebagai usaha mempermudah regulasi bisnis dengan menggabungkan “79 undang-undang menjadi satu undang-undang”. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih baik dan menarik bagi semua pihak, termasuk UMKM dan investor asing. Implementasi undang-undang ini melibatkan perubahan pada “31 pasal, penghapusan 29 pasal, serta penambahan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Beberapa perubahan penting dalam Undang-Undang Cipta Kerja”, yaitu sebagai berikut.

A. Ketentuan Kerja

Sebelumnya, jam kerja dibatasi selama 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Namun, dengan perubahan ini, waktu kerja dapat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, baik kurang dari 8 jam per hari maupun lebih dari 8 jam per hari.

B. Rencana Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur rencana pemanfaatan tenaga kerja asing. Rencana ini hanya diberikan kepada tenaga kerja asing yang ahli dan diperlukan dalam kondisi darurat, vokasi, penelitian, serta investor atau pembeli.

C. Ketentuan Tenaga Kerja Kontrak

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, tenaga kerja kontrak belum mendapatkan perlindungan yang setara dengan tenaga kerja tetap. Tetapi, di bawah undang-undang cipta kerja terdapat tenaga pegawai atau pekerja sementara yang diberikan kewenangan yang sama dengan pegawai/pekerja tetap, meliputi imbalan serta jaminan social. Pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sudah dihapus, yang dapat mengatur tipe pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja berstatus PKWT.

D. Pengalihan Tenaga Kerja (Outsourcing)

Pada UU Cipta Kerja, Outsourcing dianggap sebagai bentuk kemitraan bisnis. Pemberi kerja Outsourcing harus memberikan kewenangan dan proteksi yang sama kepada karyawan yang kerja kontrak(sementara) maupun yang kerja tetap.

E. Ketentuan Imbalan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Pesangon PHK)

Jumlah kompensasi pemutusan hubungan kerja disesuaikan, perusahaan akan membayar sebesar 19 kali gaji dan pemerintah akan membayar sebesar 6 kali gaji. Selain itu, terdapat suatu program yang mana seseorang yang mengalami PHK akan memperoleh Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diwujudkan dalam pelatihan yang baik serta ditempatkan di pekerjaan yang sesuai keahliannya.

F. Upah Minimum Regional (UMR)

Upah pegawai/pekerja minimum tidak dapat ditunda. Gaji minimum dapat mengalami peningkatan berdasarkan ketentuan pertumbuhan ekonomi daerah dimana seseorang tersebut bekerja. Selain itu, jumlah gaji minimum peker/pegawai pada tingkat provinsi dapat ditetapkan sebagai suatu gaji minimum pegawai/pekerja pada tingkat kabupaten/kota dengan memenuhi persyaratan yang telah disepakati. Tidak hanya itu, gaji untuk seorang yang memiliki usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) telah diatur secara terpisah.

G. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum menyinggung persoalan terkait Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sedangkan program tersebut amat penting untuk diterapkan pada era pandemi covid-19. Sebab pada masa pandemi tidak sedikit pekerja yang mengalami PHK. Jika UU cipta kerja menyinggung terkait program jaminan kehilangan pekerjaan, seorang pekerja tidak mengalami kemunduran saat tidak bekerja. Selain itu juga dapat diadakan pelatihan untuk meningkatkan mutu para pekerja yang telah di PHK untuk memperoleh pekerjaan baru yang layak dan sesuai dengan keahliannya. Tidak hanya itu, seseorang pekerja yang terdaftar di program tersebut juga akan mendapatkan jaminan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan kesehatan nasional.

Penerapan Sistem Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Peraturan mengenai kesepakatan kerja diatur dalam hukum yang dikenal sebagai “ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ”, yang telah diubah melalui

“ Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ”. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur hal-hal seperti perjanjian kerja sementara, pemindahan tenaga kerja, waktu kerja dan rehat, serta pemutusan hubungan kerja. Peraturan tersebut berfungsi sebagai panduan untuk penerapannya.

Perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk merekrut karyawan dengan PKWT dan membuat perjanjian tertulis sebelum pekerja mulai bekerja. PKWT harus bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika ada bahasa asing, PKWT bahasa Indonesia dengan huruf latin yang berlaku. Tidak semua perjanjian kerja menggunakan PKWT, hanya untuk pekerjaan kontrak dengan waktu yang telah disepakati. PKWT didasarkan pada waktu atau profesi khusus untuk tugas sementara. Berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu, PKWT dibuat dengan kesepakatan antara kedua belah pihak dan memiliki durasi yang ditentukan. PKWT akan berakhir otomatis jika pekerjaan selesai lebih awal dari durasi waktu yang ditetapkan.

Jika tidak, dapat diperpanjang hingga selesai. PKWT bisa digunakan untuk profesi lain yang dinamis. Tidak ada periode percobaan dalam PKWT. PKWT dengan periode percobaan kerja tidak sah dan dihitung sebagai masa kerja. Wiraswasta harus memberikan kompensasi setelah PKWT selesai. Ganti rugi PKWT diberikan saat selesai durasi awal. Selanjutnya, diberikan setelah perpanjangan berakhir. Uang ganti rugi hanya diberikan setelah 1 bulan bertugas dan tidak berlaku untuk kegiatan lain diluar PKWT. PKWT yang tidak memenuhi 2 nilai terkait.

Kendala Dalam Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-undang cipta kerja menciptakan kontroversi. Saat ini, Pemerintah sedang menghadapi sejumlah masalah setelah disahkannya undang-undang tersebut. Banyak kalangan, terutama para pekerja, menolak dengan keras undang-undang ini karena dianggap merugikan kepentingan mereka. Terlebih ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa beradaptasi pada undang – undang cipta kerja ini di beberapa aspek yang kurang memungkinkan bagi pekerja untuk menerima hal yang di cetuskan pada undang – undang tersebut. Banyak akademisi dan penggerak sosial pula mempersoalkan undang-undang ini sebab cara pembuatannya dianggap kurang tembus pandang. Sehingga para akdemisi dan penggerak sosial menganggap bahwa Pembahasannya terkesan terburu-buru dan menabrak undang-undang lain.

Keterkaitan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan

Apabila dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dipaparkan kalau “perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dicoba sepanjang 2 tahun serta diperpanjang hanya

satu kali buat minimum satu tahun, hingga dalam UU cipta kerja tidak mencakup ketentuan tersebut”. UU ini hanya menerangkan jika ketentuan lebih lanjut perihal waktu durasi serta batasan durasi perpanjangan hendak diatur lewat peraturan pemerintah (PP) ataupun ketentuan dari turunan UU tersebut.

Suasana tersebut menimbulkan persoalan apakah industri bisa mempekerjakan pegawai kontrak tanpa batas durasi pada masa yang hendak tiba. Jika demikian, pegawai tersebut lalu akan menjadi pegawai kontrak sepanjang bertugas di industri/perusahaan tersebut. Tetapi, pegawai kontrak tidak memperoleh hak dan sarana sebesar pegawai tetap, terutama terkait perihal imbalan, asuransi, dan bantuan. Terdapat risiko kalau perusahaan atau orang di dalamnya hendak menggunakan kelemahan ini untuk tidak membagikan kewenangan dan sarana yang sepatutnya bagi pegawai mereka.

Dalam UU Cipta Kerja, terdapat satu pasal yang menata hal pemberian ganti rugi untuk pegawai kontrak yang masa kerjanya sudah selesai ataupun diPHK. Tetapi, dalam hukum “undang-undang No 13 Tahun 2003”, tidak ada ketentuan yang sama. Oleh sebab itu, pegawai kontrak yang masih berkuasa memperoleh ganti rugi setelah masa kerja mereka selesai di industri atau perusahaan. Tetapi besaran ganti rugi tersebut masih perlu dipikirkan atau dipertimbangkan sebab rincian ketentuan hendak diulas dalam peraturan penguasa.

Pada pasal 79 UU Cipta Kerja telah mengatur terkait durasi istirahat pegawai, termasuk kelelahan dalam bekerja atau biasa disebut dengan cuti. Dalam undang-undang baru ini, peranan industri membuat membagikan kelelahan panjang selama dua bulan pada pegawai yang sudah bekerja selama enam tahun beruntun secara legal buat kelipatan masa kerja 6 tahun sudah dihapus. Pasal tersebut hanya melaporkan kalau industri bisa membagikan durasi rehat yang telah ditetapkan pada akad pekerjaan, peraturan industri, ataupun akad kegiatan bersama.

Pada pasal 82 undang-undang Cipta Kerja membahas terkait “Proteksi sosial yang diperoleh oleh pekerja”. Yang mana tercantum proteksi hilangnya profesi, yang tidak terdapat terlebih dahulu pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Proteksi kehabisan profesi tersebut tertuju untuk pegawai yang menghadapi PHK serta programnya diatur oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Diklaim juga bahwa manfaat proteksi hilangnya profesi ini mencakup uang kas, akses data pasar kegiatan, serta peningkatan kegiatan melalui pelatihan. Sumber anggaran dapat bersumber pada modal dini pemerintah, rekomposisi iuran program proteksi sosial, anggaran operasional BPJS Ketenagakerjaan. Jika dilihat, peraturan tersebut nyatanya bisa menolong para pekerja yang tidak memiliki profesi lagi sebelum menemukan profesi terkini. Paling

utama, pada era pandemi seperti saat ini. Pastinya, hal tersebut butuh dicermati lagi apakah ketentuan teknisnya benar - benar mendukung para pegawai.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diklaim kalau ada sebelas kebijakan pengupahan yang melingkupi imbalan minimal, imbalan kegiatan lewat waktu atau lembur, imbalan tidak masuk sebab alibi khusus, imbalan tidak masuk kerja sebab melaksanakan aktivitas lain di luar profesinya, imbalan sebab melaksanakan hak durasi rehatnya, metode serta wujud pembayaran imbalan, kompensasi imbalan terkait kegiatan yang dihitung sebagai imbalan, pengaturan dan banyaknya imbalan upah pegawai atau pekerja yang seimbang, imbalan sebagai pesangon, serta imbalan sebagai perhitungan dari pajak penghasilan.

Di sisi lain, pada undang-undang Cipta Kerja membuat 7 kebijakan pengupahan yang mencakup imbalan minimal, struktur dan skala upah, imbalan kerja lewat waktu atau biasa disebut lembur, imbalan tidak masuk kegiatan serta atau tidak melaksanakan pekerjaan sebab alibi khusus, metode dan wujud pembayaran imbalan, perihal yang bisa dihitung sebagai imbalan, serta imbalan digunakan sebagai suatu acuan dalam perhitungan hak pegawai atau pekerja serta perananan pegawai. Perihal yang sangat mencolok dari perbandingan perbedaan ini adalah tidak terdapatnya upah atau imbalan pesangon pada UU cipta kerja. Hal tersebut berdampak pada pekerja atau pegawai yang memutuskan hubungan kerja akibat tidak lagi menerima pesangon.

Pengaturan pengupahan bagi pekerja di perusahaan memiliki sanksi yang terkait, sesuai dengan “Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Pada pasal tersebut disebutkan bahwa “Kesepakatan antara pengusaha dan pegawai atau sindikat pekerja terkait pengupahan dilarang lebih kecil dari ketentuan UU”. Jika pengupahan yang telah disepakati lebih kecil dari ketentuan UU, akibatnya kesepakatan tersebut dibatalkan dan pengusaha harus mematuhi ketentuan UU.

Peraturan pemerintah yang berlaku di masa lalu yakni nomor 78 tahun 2015 mencakup pengupahan pegawai atau pekerja menjelaskan bahwa “Sanksi bagi pengusaha atau perusahaan yang tidak memberi gaji kepada para pegawainya akan diberi sanksi sesuai ketentuan, seperti mendapatkan teguran secara tertulis, perusahaan akan dibatasi kegiatan usahanya, dilakukan penghentian sementara sebagian maupun keseluruhan alat produksi, serta yang paling berat perusahaan akan dibekukan. Namun, UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 ini, sehingga sanksi yang terkait juga berpotensi tidak dapat lagi berlaku. Padahal, pasal tersebut sangat penting dalam melindungi kesejahteraan para pekerja.

Terdapat Pasal 169 di dalam undang - undang ketenagakerjaan, “Pegawai dapat mengajukan permohonan PHK ke badan penyelesaian perselisihan ikatan industrial apabila pegawai wiraswasta melakukan aksi yang melanggar hukum”. Aksi tersebut mencakup penganiayaan, penghinaan secara agresif, ancaman terhadap pegawai, melakukan pemaksaan kepada pegawai dengan tujuan untuk melaksanakan aksi secara hukum, selama minimal tiga bulan berturut-turut tidak membayar gaji pegawai tepat waktu, serta memberikan profesi yang membahayakan nyawa, kesehatan, dan etiket pegawai.

Jika pada suatu perusahaan telah terbukti secara sah melakukan perbuatan tersebut, maka karyawan berhak menerima kompensasi dua kali lipat dari gaji, kompensasi pengalaman kerja, dan kompensasi penggantian hak. Namun, jika tidak terbukti, maka karyawan tidak berhak menerima kompensasi tersebut. Namun, pada undang-undang Cipta Kerja, Pasal tersebut telah dihapuskan sepenuhnya. Oleh karena itu, jika Anda mengalami tindakan tidak menyenangkan di tempat kerja, Anda tidak akan lagi memperoleh hak atas kompensasi gaji dan pengalaman kerja.

KESIMPULAN

Setelah disahkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja oleh pemerintah memberikan polemik yang besar terhadap masyarakat yang luas khususnya di bidang ketenagakerjaan, yang dimana sudah terjalin penolakan kepada undang-undang ini disebabkan proses pembuatannya dikira kurang tembus pandang/transparan. Kepada pekerja atau buruh yang telah melakukan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan diberi perlindungan. Namun pada penerapannya masih dijumpai terkait terjadinya pelanggaran yang disebabkan oleh ketidakjelasan ketentuan atau aturan terkait PKWT. Khususnya terkait pada pekerja yang bersifat sementara atau pekerjaan sekali selesai. Terdapat beberapa pekerjaan yang menyelesaikan tugasnya tidak terlalu lama yakni berkisar hanya 3 tahun, profesi yang bersifat musiman sesuai kondisi yang terjadi, dan profesi terkait dengan hal baru yakni produk baru.

DAFTAR REFERENSI

- Handoyo Prasetyo. (2023). Reformasi Regulasi Melalui Undang-Undang Cipta Kerja Sebagai Landasan Sinergitas Nasional Dalam Upaya Mengantisipasi Resesi Global. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 152-165.
- Kodrat Alam, dkk. (2022). Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 3 No.7.
- Maghfiroh, V. N. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, Vol.9 No.3. S, P. J. (2022). ANALISIS TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEBIJAKAN PUBLIK DALAM UU CIPTA KERJA. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol.10 No.1.
- Suntoro, A. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal HAM*, Vol.12 No. 1.