

PELINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Oleh: Christina NM Tobing
Dosen Prodi Ilmu Hukum UPH Kampus Medan.

Abstract

This research have the purpose to show strategic policy to increase Indonesian workers security. The second purpose is to achieve prosper of Indonesian workers in Omnibus Law employment cluster.

This is a normative research, the nature of this research is descriptive analysis. data that used are secondary data. the method of collecting data is from literature research, both from library or internet in the form of Major Labor Law of Indonesia, Expert Opinions and research results published by journals, as well as data that related to employment and Micro, Small and Medium Enterprises from Central Bureau of Statistic. these collected data was analyzed qualitatively.

The result of this study is to show that protection of workers' welfare are increasing written in Omnibus Law, specifically: the welfare of Certain Time Work Agreements workers is the compensation will given after the agreements end. Protection of outsourced worker is in the form of wage protection and workers' welfare, terms of work and disputes that occur become responsibility of the outsourcing company. security of workers' rights if there's a change of outsourcing company and the object of work is still there. remuneration protection i.e. minimum wage just for under a year worker, workers with 1 year service or more following the wage scale structure. The wage of Micro, Small and Medium Enterprise are due to the agreement. If the company bankrupt / liquidated, the workers' wage considered debt which should be paid first on top of all creditor, except the creditor is the holder of property security rights. Overtime pay include food and drinks (overtime for 4 hours per day and 18 hours per week). The protection of Workers' that got laid off is the guarantee of Job Loss (Unemployment Benefit) and criminal sanction to the entrepreneur who doesn't pay the severance, service award payment, and compensation. Protection for Indonesian Workers are acquire technology transfer and transfer of expertise from foreign workers where the provider should have Expatriate Placement Plan, should go thru Job education and training for Indonesian Workers companion, in accordance with the position qualifications of foreign workers, are obliged to facilitate Indonesian language education and training for foreign workers

Keywords : Workers' Protection, Worker Welfare, Omnibus Law.

Abstrak

Kajian ini bertujuan menggambarkan kebijakan strategis peningkatan perlindungan pekerja Indonesia. Tujuan kedua yaitu kesejahteraan pekerja Indonesia dalam UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif, sifat penelitian deskriptif analisis. Data yang digunakan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui penelitian

kepuustakaan, baik dari perpustakaan maupun internet berupa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, pemikiran ahli dan hasil penelitian yang dipublikasi di jurnal, maupun data terkait ketenagakerjaan dan UMKM dari Badan Pusat Statistik. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif.

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja dalam UU Cipta Kerja yakni : Pelindungan Pekerja PKWT adalah pemberian Kompensasi bila PKWT berakhir. Pelindungan pekerja alih daya berupa pelindungan upah dan kesejahteraan pekerja, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pelindungan hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan objek pekerjaannya tetap ada. Pelindungan pengupahan yakni Upah Minimum hanya bagi Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, Pekerja masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman struktur skala upah. Upah UMK-M sesuai kesepakatan. Bila perusahaan pailit / dilikuidasi, upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Upah lembur ditambah makanan dan minuman (lembur 4 jam/hari dan 18 jam/minggu). Pelindungan Pekerja yang mengalami PHK berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (*Unemployment Benefit*) dan sanksi pidana kepada pengusaha yang tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pelindungan TKI adalah memperoleh alih teknologi dan alih keahlian dari TKA dimana Pemberi kerja wajib miliki RPTKA, wajib laksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sesuai kualifikasi jabatan TKA, wajib fasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

Kata kunci : Pelindungan Pekerja, Kesejahteraan Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Kondisi ekonomi global saat sebelum RUU Cipta Kerja disusun adalah dalam keadaan ketidakpastian dan perlambatan global, dan dinamika geopolitik berbagai belahan dunia, serta terjadinya perubahan teknologi, industri 4.0, ekonomi digital. Sedangkan kondisi ekonomi nasional Indonesia ditandai dengan pertumbuhan ekonomi 5 tahun terakhir rata-rata di kisaran 5,7% dengan realisasi investasi kurang lebih Rp.721,3 trilliun tahun 2018 dan Rp.792 trilliun tahun 2019. Masalah bidang ekonomi dan bisnis di Indonesia, terdapat regulasi yang tumpang tindih, efektivitas investasi rendah dan tingkat pengangguran tinggi, bertambahnya angkatan kerja baru, dan

banyaknya jumlah pekerja informal serta jumlah UMKM yang besar tetapi produktifitasnya rendah.¹

Pengangguran yang tinggi merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi negara-negara berkembang termasuk Negara Indonesia. Pengangguran merupakan masalah yang sangat kompleks, apabila tidak segera diatasi maka akan berpotensi mengakibatkan kemiskinan. Di samping itu, pertumbuhan jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja harus diimbangi dengan tingginya penyerapan tenaga kerja yang ada, bila tidak akan berakibat terhadap peningkatan jumlah pengangguran sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan sosial dan masyarakat negara tersebut.

Angka pengangguran di Indonesia pada bulan Agustus Tahun 2019 telah mencapai 7,05 (tujuh juta lima puluh ribu) orang dan penambahan angkatan kerja baru sebanyak 2,24 orang.² Agustus Tahun 2020, jumlah pengangguran meningkat menjadi 9,77 juta orang atau 7,07%. RUU Cipta Kerja dianggap perlu dipersiapkan untuk membuka lapangan kerja bagi kaum buruh.³ Jumlah UMK-M pada tahun 2018, tercatat 64,2 juta unit, yakni 99,9% dari keseluruhan usaha yang beroperasi di Indonesia, dan UMKM menyerap 97% dari total tenaga kerja. UMKM juga memiliki kontribusi sebesar 60,3% dari total produk domestik bruto (PDB) Indonesia.⁴

Dinamika perubahan ekonomi global, kondisi ekonomi, masalah ekonomi dan bisnis serta struktur ketenagakerjaan di atas, memerlukan respon cepat dan tepat. Tanpa reformasi struktural, pertumbuhan ekonomi akan melambat. Menyikapi kondisi global, nasional dan masalah ekonomi dan bisnis serta struktur ketenagakerjaan Tahun 2019, maka awal tahun 2020 pemerintah Indonesia melakukan persiapan RUU Cipta Lapangan Kerja yang menggunakan konsep *omnibus law*. Maria Sriwulani mengatakan salah satu tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk mengejar visi Indonesia 2045 untuk menjadi 5 (lima) kekuatan besar ekonomi dunia yaitu dengan menggulirkan

¹Haiyani Rumondang, “*Sosialisasi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*”, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, 19 November 2020, slide show hlm. 6.

²BPS Tahun 2019, <https://www.bps.go.id/website/materiInd/materiBrsInd.20201105120056.pdf>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 08.35 WIB.

³Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkum HAM, “*RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatan Pertumbuhan Ekonomi*”, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 08.40 WIB.

⁴BPS : Tahun 2018, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/04/08/pemerintah-berstimulus-berapa-jumlah-umkm-di-indonesia#>, diakses tanggal 14 Maret, jam 09.13 WIB.

omnibus law, termasuk target 2040 menjadi Negara berpendapatan tinggi melalui sarana peningkatan investasi.⁵

Pidato Joko Widodo pada saat pelantikan kedua kalinya sebagai presiden dalam sidang paripurna DPR menyatakan bahwa pentingnya penyederhanaan birokrasi, investasi dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja harus diprioritaskan, serta prosedur yang panjang harus dipotong. Visinya adalah :⁶

1. Indonesia keluar dari jebakan pendapatan kelas menengah dan Indonesia telah menjadi negara maju;
2. Produk Domestik Bruto Indonesia mencapai 7 (tujuh) triliun dollar AS dan Indonesia sudah masuk 5 (lima) besar ekonomi dunia dengan kemiskinan mendekati nol persen.

Untuk mencapai hal tersebut, arahan Presiden 5 (lima) tahun ke depan yang akan dikejar antara lain:⁷

1. Membangun SDM yang pekerja keras, yang dinamis.
2. Pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang menjadi Omnibus Law yang merevisi puluhan Undang-Undang yang menghambat penciptaan lapangan kerja dan yang menghambat pengembangan UMKM.
3. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan dan prosedur yang panjang harus dipotong.

UU Cipta Kerja disahkan menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 pada tanggal 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Kebijakan strategis UU Cipta Kerja dituangkan pada Pasal 4 yakni :

1. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
2. ketenagakerjaan;
3. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M;
4. kemudahan berusaha;
5. dukungan riset dan inovasi;
6. pengadaan tanah;
7. kawasan ekonomi;
8. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;

⁵Maria Sriwulani (SW) Sumardjono, “Tiga Guru Besar Ini Beri Masukan Soal Omnibus Law”, <https://law.ui.ac.id/v3/tiga-guru-besar-ini-beri-masukan-soal-omnibus-law/>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 20.19 WIB.

⁶Pudjo Rahayu Risan, “Pro kontra Omnibus Law”, <https://www.google.com/amp/s/amp.ayosemarang.com/read/2020/03/12/53549/pro-kontra-omnibus-law>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 20.34.

⁷Dhaniswara K. Harjono, “Konsep Omnibus Law ditinjau dari UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan”, Jurnal Hukum, Volume 6 No. 2, Agustus 2020, hlm. 100.

9. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
10. penerapan sanksi.

Secara umum ruang lingkup UU Cipta Kerja adalah Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMKM; Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. Tulisan ini hanya membahas hal yang terkait dengan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, yakni peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, perlu dianalisis bagaimana peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja Indonesia dalam UU Cipta Kerja?.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, sifat penelitiannya deskriptif analitis. Data yang digunakan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, baik dari perpustakaan maupun dari internet berupa Undang-Undang, pemikiran ahli dan hasil penelitian yang dipublikasi di jurnal dan data hasil survey Badan Pusat Statistik terkait dengan ketenagakerjaan dan UMK-M. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan undang-undang untuk penelitian perubahan peraturan perundang-undangan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya terhadap UU Ketenagakerjaan. Pendekatan konseptual sebagai cara untuk meneliti bagaimana perlindungan dan kesejahteraan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, sehingga diketahui apakah ada peningkatan atau justru penurunan, konsep ini akan digunakan dalam proses analisis.

Pembahasan

A. Perlindungan Ketenagakerjaan

1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Penjelasan Pasal tersebut menegaskan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun formil.”

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁸

Pekerja adalah tulang punggung pembangunan Indonesia, kedudukan Pekerja sub-ordinat dengan Pemberi Kerja, sebab pekerjaan, perintah dan upah berasal dari Pemberi Kerja.⁹ Secara yuridis pekerja memang bebas. Prinsip negara Indonesia adalah tidak seorangpun boleh diperbudak, dipelulur atau diperhamba, karena semua itu tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Namun secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodalkan tenaganya saja seorang pekerja/buruh kadang kala terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkannya, terlebih saat ini dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.¹⁰

Dalam kedudukan yang tidak seimbang tersebut, maka Pekerja perlu dilindungi oleh hukum, agar hak-hak dasarnya tidak terabaikan bahkan hilang.

⁸Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke 1 Edisi IV, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 7.

⁹Lihat Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰H. Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kususma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2019), hlm. 21.

Hakekat Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat dari konsiderans menimbang huruf d UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) yakni perlindungan terhadap pekerja/buruh dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan tanpa mengabaikan perlindungan terhadap perkembangan kemajuan dunia usaha.

2. Pelindungan ketenagakerjaan.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan pelindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Terdapat jenis pelindungan pekerja, yakni :¹¹

1. Pelindungan ekonomis, mengenai tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Pelindungan sosial, pelindungan mengenai dalam pelindungan hak untuk berorganisasi;
3. Pelindungan teknis, pelindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pelindungan ekonomis bertujuan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi diri sendiri maupun bagi keluarganya secara layak. Ketentuan pelindungan ekonomis mencakup tentang Upah, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) seperti Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun, Pesangon, Kompensasi setelah pemutusan hubungan kerja dan lainnya.

Pelindungan sosial bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga. Jadi pekerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi belaka, melainkan juga harus dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia pada umumnya. Ketentuan pelindungan sosial ini mencakup tentang pekerja anak, perempuan, tempat kerja, perumahan pekerja, waktu kerja, istirahat, dan cuti, kesempatan ibadah, dan lain-lain. Termasuk dalam pelindungan ini adalah memberikan kepada pekerja kebebasan untuk

¹¹ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Prenada Media, 2020), hlm. 96.

berorganisasi mencakup tentang mendirikan atau menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan hak mogok kerja akibat gagalnya perundingan dengan pengusaha.

Pelindungan teknis bertujuan agar pekerja terhindar dari resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan. Ketentuan pelindungan teknis mencakup pencegahan timbulnya penyakit, keracunan, kebakaran, peledakan, penyebarluasan debu, kotoran, asap, gas beracun, suhu udara yang terlalu panas, kewajiban menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang sering disebut Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

B. Peningkatan Perlindungan Kesejahteraan Pekerja dalam UU Cipta Kerja

Salah satu kebijakan strategis pemerintah dalam UU Cipta Kerja adalah untuk peningkatan pelindungan dan kesejahteraan pekerja Indonesia. Untuk menganalisis bagaimana peningkatannya, maka perlu dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya, melalui penelitian beberapa substansi yang dirubah oleh UU Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan sebagaimana uraian berikut.

1. Pelindungan pekerja PKWT.

Menurut Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, PKWT pertama sekali hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 tahun. Jadi jangka waktu PKWT keseluruhannya maksimal adalah 3 tahun. PKWT dapat diperbaharui asalkan ada waktu jeda 30 (tiga puluh) hari setelah PKWT berakhir.

Menurut UU Cipta kerja, PKWT dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun, dapat diperpanjang asalkan keseluruhan PKWT tidak melebihi batas waktu 5 (lima) tahun. PKWT tidak dapat diperbaharui sesuai ketentuan Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bila dilihat dari batas waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja ini, maka dapat dipahami ketika ada pendapat yang menyatakan UU Cipta justru berpeluang membuat pekerja terus akan menjadi pekerja dengan PKWT karena

pekerja lebih menginginkan adanya kepastian kelangsungan pekerja seperti pekerja dengan PKWTT dimana perlindungan pasca hubungan kerja putus pekerja akan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sedangkan pekerja PKWT menurut UU Ketenagakerjaan tidak memperoleh kompensasi apapun ketika PKWT berakhir.

Kebijakan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan yang diberikan oleh UU Cipta Kerja kepada pekerja PKWT yang telah berakhir masa kerjanya adalah pemberian uang kompensasi sesuai masa kerja pekerja di perusahaan tersebut sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021.

2. Pelindungan pekerja alih daya (*outsourcing*).

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dan perjanjian kerja alih daya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yakni melalui Perjanjian Pemborongan dan Perjanjian Penyedia Pekerja. Pasal 64 dan Pasal 65 dihapus, sehingga hanya dikenal Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja yang diatur dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yakni perjanjian antara Pemberi Kerja dengan perusahaan alih daya (penyedia jasa pekerja). Jenis pekerjaan yang dapat dialih-dayakan yang hanya dapat dilakukan untuk 5 (lima) jenis pekerjaan yaitu *security*, *catering pekerja*, *cleaning service*, jasa pengangkutan pekerja, pendukung pekerjaan di pertambangan. Pekerja alih daya dapat diikat dengan PKWT atau PKWTT.

Dalam praktek, pekerja alih daya yang diikat dengan PKWT tidak mempunyai perlindungan hak-haknya apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya di perusahaan yang sama, sementara pekerjaannya tetap ada, sehingga sering pekerja alih daya dipekerjakan bertahun-tahun di perusahaan yang sama tetapi dengan perusahaan alih daya yang berbeda. Hal ini tentu tidak berkeadilan, sebab dengan masa kerja telah melebihi 3 (tiga) tahun maka PKWT harusnya demi hukum berubah menjadi PKWTT dan bila terjadi PHK pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 atas gugatan uji materil ketentuan Pasal 66 UU

Ketenagakerjaan, sehingga hak-hak pekerja alih daya dengan PKWT terlindungi apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan pekerjaannya tetap ada.

UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 66 dengan mencantumkan perlindungan hak-hak pekerja alih daya berupa upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, dalam perjanjian kerjanya harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

3. Pelindungan pengupahan.

UU Ketenagakerjaan mengatur perindungan pengupahan berupa Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK). Tetapi dalam UU Cipta Kerja UMSK dihapus, dan UMK ditetapkan menurut kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

UU Cipta Kerja memberikan pelindungan upah pekerja pada usaha mikro dan kecil berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tetapi paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.

Pelindungan Upah Minimum yang diberikan oleh UU Cipta Kerja hanya berlaku bagi Pekerja dengan masa kerja di bawah 1 (satu) tahun, selanjutnya harus ada standar dan skala upah. Upah Pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur skala upah. Pelindungan ini memberikan keadilan, sebab harus ada perbedaan upah pekerja yang baru masuk dengan pekerja yang telah lama bekerja di suatu perusahaan sebagaimana diatur lebih lanjut dalam PP No. 36 Tahun 2021.

Pelindungan lainnya adalah pembayaran upah dalam keadaan perusahaan pailit / dilikuidasi, dimana upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan

kebendaan. Hal ini merupakan kebijakan yang merespon praktik di dunia usaha selama ini, upah pekerja sering diabaikan ketika perusahaan mengalami pailit atau dilikuidasi, bahkan tidak dibayarkan. Padahal upah pekerja adalah merupakan sumber nafkah hidup pekerja dan anggota keluarganya.

Pelindungan pekerja yang lembur, selain upah lembur UU Cipta Kerja menambah makanan dan minuman 1.400 kalori untuk pekerja yang bekerja lembur selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu. Mengenai ketentuan pelaksana dari Pengupahan diatur lebih lanjut dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

4. Pelindungan pekerja yang mengalami PHK.

Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan, dalam hal terjadi PHK, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Kemudian pada ayat (2) UU Ketenagakerjaan ditegaskan perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) “paling sedikit” sesuai masa kerja pekerja. Jumlah kompensasi PHK yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan maksimal pekerja bisa memperoleh 29 bulan, yakni uang pesangon paling tinggi 9 bulan upah dikali 2 (dua) sama dengan 18 bulan upah, ditambah uang penghargaan masa kerja maksimal 10 bulan upah ditambah uang penggantian hak berupa pengganti perumahan, perawatan dan perobatan 15% dikali jumlah uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja yakni 28 bulan (18 bulan ditambah 10 bulan), sehingga rata-rata biasanya sebesar 1 bulan upah. Keseluruhan uang kompensasi PHK yang dapat diterima pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan dapat mencapai 29 bulan upah apabila bekerja dengan masa kerja.

UU Cipta Kerja merevisi Pasal 156 ayat (1), (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan, dengan menghilangkan kata “paling sedikit” pada Pasal 156 ayat (2) tentang uang pesangon, sehingga tidak dimungkinkan lagi untuk lebih dari 1 (satu) kali ketentuan. Kemudian ketentuan uang penggantian hak berupa pengganti perumahan perawatan dan perobatan dihilangkan dari Pasal 156 ayat (4), sehingga Kompensasi PHK setelah UU Cipta Kerja keseluruhannya maksimal 19 bulan upah.

Hal tersebut di atas memperlihatkan jumlah kompensasi yang mungkin diterima oleh pekerja akibat PHK menjadi menurun, inilah yang diprotes oleh pihak pekerja dan serikat pekerja, sebab kompensasi PHK adalah merupakan perlindungan untuk dapat bertahan hidup (*safety net*) ketika pekerja kehilangan pekerjaan yang menyebabkan kehilangan penghasilan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

Praktek selama ini di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) masalah PHK adalah merupakan perselisihan yang terbesar bahkan hampir 99 persen, dan kebanyakan masalah kompensasi PHK tidak dibayarkan oleh pengusaha meskipun sudah ada putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap. Masalah eksekusi Putusan PHI sulit dilaksanakan, walaupun tidak dilaksanakan sulit untuk dilakukan sita eksekusi sebab tidak mudah memperoleh akses informasi tentang harta kekayaan pengusaha yang dapat dimohonkan sita eksekusi. Selain itu tidak ada sanksi kepada pengusaha apabila eksekusi pembayaran kompensasi PHK tidak dibayarkan kepada pekerja. UU Cipta Kerja telah memberikan sanksi pidana terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan merevisi Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga merupakan peningkatan perlindungan kepada pekerja yang kompensasi PHK-nya tidak dibayarkan oleh pengusaha.

UU Cipta Kerja memberikan perlindungan lain yakni Jamiman Kehilangan Pekerjaan sebagaimana telah dilaksanakan oleh berbagai negara yang dikenal dengan *Unemployment Benefit* berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Penyelenggaraannya dilakukan oleh BJPS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Iuran Jaminan Kehilangan Pekerjaan dibayar oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaannya merupakan rekomposisi dari iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini diatur lebih lanjut oleh PP No. 37 Tahun 2021.

5. Pelindungan TKI dari penggunaan TKA.

Isu TKA ilegal dan pekerja *unskill* sering menjadi pemberitaan di media massa, karena akan menyebabkan lapangan pekerjaan menjadi berkurang bagi

tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri. Hal ini memerlukan perlindungan hukum agar penggunaan TKA sesuai dengan prinsip alih teknologi dan alih keahlian.

UU Cipta Kerja memberikan perlindungan dengan mewajibkan Pemberi Kerja memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah memperoleh pengesahan dari Pemerintah Pusat. Untuk memastikan tercapainya alih teknologi dan alih keahlian, maka UU Cipta Kerja menetapkan kewajiban lainnya kepada Pemberi Kerja adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia yang merupakan tenaga pendamping TKA sesuai kualifikasi jabatan yang diduduki jabatan TKA dan kewajiban memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. Ketentuan ini diatur lebih lanjut dalam PP No. 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.

Kesimpulan

1. Perlunya UU Cipta Kerja dengan metode *omnibus law* adalah penciptaan dan perluasan lapangan kerja menampung pengangguran dan pekerja baru, pengembangan Koperasi dan UMK-M, Investasi berkualitas, simplifikasi dan harmonisasi regulasi dan perizinan, serta penciptaan kerja yang berkualitas, sebagai kebijakan strategis pemerintah menjawab permasalahan ekonomi dan bisnis di Indonesia termasuk masalah ketenagakerjaan.
2. Peningkatan Pelindungan Kesejahteraan Pekerja dalam UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut :
 - a. Pelindungan Pekerja PKWT berupa pemberian Kompensasi bila perjanjian kerja berakhir.
 - b. Pelindungan pekerja alih daya yaitu pelindungan upah dan kesejahteraan pekerja, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pelindungan hak-hak pekerja alih daya dengan PKWT apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan objek pekerjaannya tetap ada.

- c. Pelindungan pengupahan, Upah Minimum hanya bagi Pekerja dengan masa kerja di bawah 1 (satu) tahun, sedangkan Pekerja yang masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman struktur skala upah. Upah UMK-M sesuai kesepakatan. Bila perusahaan pailit/dilikuidasi, upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Upah lembur ditambah makanan dan minuman bagi pekerja yang melaksanakan lembur 4 jam/hari dan 18 jam/minggu.
- d. Pelindungan Pekerja yang mengalami PHK berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (*Unemployment Benefit*) dan pelindungan kepastian hukum dan pengenaan hukuman berupa sanksi pidana kepada pengusaha yang tidak bayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
- e. Pelindungan Tenaga Kerja warga Negara Indonesia untuk memperoleh alih teknologi dan alih keahlian dari TKA adalah mewajibkan Pemberi kerja miliki RPTKA yang telah memperoleh pengesahan dari Pemerintah Pusat, wajib laksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pendamping sesuai kualifikasi jabatan TKA, wajib fasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke 1 Edisi IV, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2014.
- H. Zaeny Asyhadie dan Rahmawati Kususma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta : Kencana, 2019.
- Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media, 2020.

Peraturan Perundang-Undangan

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

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan emutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Jurnal/Karya Ilmiah

Dhaniswara K. Harjono, “*Konsep Omnibus Law ditinjau dari UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*”, Jurnal Hukum, Volume 6 No. 2, Agustus 2020.

Haiyani Rumondang, “*Sosialisasi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*”, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jakarta, 19 November 2020.

Website

BPS Tahun 2019,
<https://www.bps.go.id/website/materiInd/materiBrsInd.20201105120056.pdf>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 08.35 WIB.

Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkum HAM, “*RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatan Pertumbuhan Ekonomi*”,
<https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 08.40 WIB.

BPS : Tahun 2018,
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/04/08/pemerintah-beri-stimulus-berapa-jumlah-umkm-di-indonesia#>, diakses tanggal 14 Maret, jam 09.13 WIB.

Maria Sriwulani (SW) Sumardjono, “*Tiga Guru Besar Ini Beri Masukan Soal Omnibus Law*”, <https://law.ui.ac.id/v3/tiga-guru-besar-ini-beri-masukan-soal-omnibus-law/>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 20.19 WIB.

Pudjo Rahayu Risan, “*Pro kontra Omnibus Law*”,
<https://www.google.com/amp/s/amp.ayosemarang.com/read/2020/03/12/53549/pro-kontra-omnibus-law>, diakses tanggal 14 Maret 2021, jam 20.34.
