

SOSIALISASI HUKUM KERJA DALAM UU KETENAGAKERJAAN DAN CIPTA KERJA BAGI TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA

Dede Agus¹⁾

¹ Dosen Fakultas Hukum dan DPL KKM Kelompok 30 Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Palka Km 4, Pabuaran, Serang-Banten (0254) 280330
E-mail : de2agus@untirta.ac.id

Abstrak

Ungkapan dimana ada masyarakat ada hukum (*Ubi societas ibi Ius*) dan konsekuensi negara kita negara hukum maka segala aktivitas masyarakat harus berdasarkan hukum. Diantaranya hubungan industrial, yaitu UUK No.13 TH 2003 dan UUCK No.11 TH 2020, yang merupakan undang-undang pokok dibidang ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya dicabut, ditambah atau direvisi oleh UUCK. Sehingga dari 193 pasal UUK, yang dihapus dan diubah oleh UUCK berjumlah 61 pasal, dan beberapa perbedaan pokoknya adalah: (i) Perizinan dan Penggunaan TKA;(ii) PKWT; (iii) Kompensasi bagi Pekerja PKWT; (iv) Pembayaran Ganti Rugi PHK PKWT; (v) Waktu kerja lembur; (vi) Pesangon PHK; (vii) Upah Minimum dan dasar penetapannya; (viii) Upah per Jam; (ix) *Outsourcing*; dan (x) Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Mengingat perubahan besar dan mendasar tersebut berdampak terhadap muatan materi/substansi dan ruang lingkungannya, maka perlu sosialisasi kepada warga masyarakat tenaga kerja yang mencakup pencari/calon pekerja, pekerja/buruh dan calon pengusaha/pengusaha, agar mereka mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja dalam hubungan industrialnya, baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja. Tidak kecuali warga masyarakat Kelurahan Kelapa Dua, karena dari segi komposisi mata pencaharian penduduk banyak terlibat dalam hubungan industrial. Melalui metode seminar daring (webinar) mengingat masih dalam rangka PPKM, dan merupakan salah satu realisasi tri dharma perguruan tinggi.

Kata Kunci : Sosialisasi, Hukum Kerja, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, Pekerja, Pengusaha.

1. PENDAHULUAN

Ungkapan dimana ada masyarakat ada hukum (*Ubi societas ibi Ius*) yang dikemukakan oleh filosof dan ahli hukum adalah tepat, karena masyarakat Indonesia pun yang telah membentuk suatu negara yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berlandaskan hukum. Dalam konstitusi NKRI (Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan RI) disingkat UUD 1945 disebutkan bahwa : “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Hal ini berarti segala aktivitas masyarakat dan negara RI harus berdasarkan hukum.

Hukum itu sendiri banyak definisinya, namun sebagai patokan adalah sebagaimana diungkapkan oleh Sudikno Mertokusumo, yaitu keseluruhan kumpulan peraturan-

peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi (Sudikno Mertokusumo, 2003:53). Hukum ini berada dimasyarakat karena diciptakan oleh masyarakat dan bertujuan untuk kepentingan masyarakat tersebut. Adapun tujuan hukum itu setidaknya adalah : (i) Sesuai teori etis (Aristoteles) adalah untuk menegakkan keadilan; (ii) bertujuan memelihara ketertiban; (iii) untuk mencapai kepastian hukum; (iv) sebagai alat untuk perubahan masyarakat; (v) Mengadakan keseimbangan antara hak dan kewajibannya; dan (vi) Sedapat mungkin mendatangkan kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Konsekuensi negara kita negara hukum sebagaimana diuraikan di atas maka segala aktivitas masyarakat harus berdasarkan hukum diantaranya aktivitas hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Psl.1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003). Dalam hubungan industrial telah diatur oleh hukum positif yaitu hukum yang berlaku sekarang dalam suatu negara (*ius constitutum*), dan hukum yang sedang berlaku di Indonesia disebut hukum positif Indonesia (Hartono Hadisoeperto, 1988:3).

Hukum positif berupa UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan UU No.11 Th 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK). UUK adalah undang-undang pokok dibidang ketenagakerjaan dan UUCK adalah kumpulan peraturan perundang-undangan yang mencabut, menambah atau merevisi berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya, termasuk ketentuan-ketentuan UUK, ada yang dicabut atau dinyatakan tidak berlaku, ditambah atau direvisi. Berlakunya UUCK mengakibatkan perubahan besar dan mendasar terhadap UUK. Pasa-pasal dalam UUK ada yang dihapus dan diubah oleh UUCK klaster ketenagakerjaan.

Dalam hubungan industrial baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah

masa kerja telah diatur oleh hukum kerja atau hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 UUK adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Abdul Khakim masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*) (Abdul Khakim, 2003:10-11). Sedangkan menurut Lalu Husni bahwa substansi kajian hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan hukum sebelum hubungan kerja (*pra-employment*), dalam hubungan kerja (*during employment*) dan setelah hubungan kerja (*post employment*), maka konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada, apakah mencakup ketiga bidang tersebut (Lalu Husni, 2016:87-88). Masa sebelum bekerja (*pre-employment*) menurut Abdul Khakim (2003:10-11) adalah berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja. Sedangkan menurut Lalu Husni sebelum hubungan kerja berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga, upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan (Lalu Husni, 2016:88-111). Masa selama bekerja (*during employment*) adalah masa selama hubungan kerja (substansi dari hukum ketenagakerjaan) (Abdul Khakim, 2003:10-11). Menurut Lalu Husni (2016:113-167) aspek hukum

ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (*during employment*) meliputi: (i) perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja; (ii) perlindungan norma kerja; (iii) pengawasan perburuhan; (iv) perselisihan hubungan industrial; (v) keselamatan dan kesehatan kerja; (vi) perlindungan upah; (vii) jaminan sosial tenaga kerja; (viii) mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan (ix) *outsourcing*. Masa setelah bekerja (*post employment*) yaitu perlunya perhatian setelah hubungan kerja sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan (Abdul Khakim, 2003:10-11). Menurut Lalu Husni (2016:174-188) aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak-haknya, termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja khusus program jaminan kematian dan jaminan hari tua, dan jaminan pensiun sesuai UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai UU Cipta Kerja.

Berhubung masalah ketenagakerjaan itu masalah yang kompleks, karena mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Maka sudah sepatutnya masyarakat khususnya tenaga kerja, pekerja, pengusaha, dan pemerintah memahami dan menjalankan ketentuan-ketentuan UUK dan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya dalam hubungan industrial agar tercipta hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal sesuai dengan

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu sosialisasi hukum kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja bagi tenaga kerja dan pengusaha merupakan salah satu sarana agar mereka (*stakeholder*) memahami, menghayati dan menjalankan ketentuan-ketentuan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya dalam praktek hubungan industrial. Oleh karena itu sangat diperlukan program penyuluhan kepada masyarakat berupa “*Sosialisasi Hukum Kerja Dalam UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka rumusan masalah timbul sehubungan dengan bahwa negara kita adalah negara hukum, maka segala aktivitas baik bekerja maupun berusaha (berbisnis) harus berdasarkan hukum, serta belum semua tenaga kerja dan pengusaha memahami dan melaksanakan ketentuan hukum kerja dalam UUK (UU No.13 TH 2003) dan UUCK (UU No.11 Tahun 2020). UUK adalah undang-undang pokok dibidang ketenagakerjaan dan UUCK adalah kumpulan peraturan perundang-undangan yang mencabut, menambah atau merevisi berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya, termasuk ketentuan-ketentuan UUK, ada yang dicabut atau dinyatakan tidak berlaku, ditambah atau direvisi. Oleh karena itu meskipun UUK sudah lama berlaku sejak tahun 2003 dan sudah banyak peraturan

pelaksanaannya, masih perlu disosialisasikan kepada masyarakat tenaga kerja dan paengusaha, dan apalagi sekarang berlaku UUCK klaster ketenagakerjaan yang mencabut, menambah atau merevisi beberapa ketentuan UUK yang berlaku tahun 2020.

Tujuan dan Manfaat Kegiatan

Program penyuluhan hukum di wilayah yang warga masyarakatnya berhubungan dengan dunia industrial (Kelurahan Kelapa Dua, Kec.Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang-Banten) yang meliputi tenaga kerja (calon/pencari kerja, pekerja/buruh), calon pengusaha, pengusaha dan masyarakat umum lainnya mempunyai tujuan :

1. Melaksanakan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Untuk memberikan pemahaman, menginformasikan bagi masyarakat umum, tenaga kerja (pencari kerja/calon pekerja, pekerja) dan pengusaha tentang hukum kerja dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Th 2003) dan UU Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020).
3. Membantu melaksanakan program pemerintah (Disnaker), Lembaga Kerjasama Tripartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945.

Kegiatan penyuluhan ini bermanfaat dan berguna untuk memberikan pemahaman dan

meningkatkan keterampilan kepada masyarakat umum, tenaga kerja (pencari kerja/calon pekerja, pekerja), calon pengusaha dan pengusaha tentang hukum kerja dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Th 2003) dan UU Cipta Kerja (UU No.11 Th 2020), dan untuk mengetahui peranan pemerintah (Disnaker), Lembaga Kerjasama Tripartit, dan Organisasi Buruh/Pekerja dalam upaya menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Khalayak Sasaran

Sasaran kami dalam penyuluhan tentang “*sosialisasi hukum kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*” adalah :

1. Warga desa/kelurahan Kelapa Dua, Kec. Kelapa Dua/peserta penyuluhan.
2. Pencari kerja/Calon pekerja.
3. Pekerja/buruh/karyawan
4. Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
5. Calon Pengusaha/Pengusaha
6. Perangkat desa/aparatur desa/kelurahan

2. METODE KEGIATAN

Dalam kegiatan penyuluhan ini tersusun dalam beberapa tahapan, yaitu:

- a. Persiapan :
 1. Mempersiapkan bahan-bahan atau materi untuk penyuluhan.
 2. Melakukan pertemuan dengan perangkat Desa/Kelurahan Kelapa Dua, Kec.Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang-Banten yang dapat memfasilitasi

penyuluhan kami dengan warga, tenaga kerja, pekerja dan pengusaha.

3. Mencari informasi sementara tentang keadaan desa atau kelurahan serta warga di wilayah Kecamatan Kelapa Dua, seperti desa/kelurahan yang menjadi zona Industri, warga yang mayoritas bekerja di sektor industri, serta tingkat pemahaman warga tentang hukum kerja.
- b. Pelaksanaan kegiatan :
1. Penyampaian informasi kepada warga Desa/Kelurahan Kelapa Dua, Kecamatan Kelapa Dua, Tangerang-Banten tentang penyuluhan hukum kerja melalui daring (google meet/zoom).
 2. Memberikan simulasi tentang masalah-masalah hubungan industrial.
 3. Memberikan solusi-solusi terhadap masalah dalam hubungan industrial.
- c. Evaluasi :
- Tanggapan dari peserta penyuluhan hukum yang terdiri dari warga yang bekerja di sektor industri, perangkat desa/kelurahan, serikat buruh/serikat pekerja, dengan cara mengkaji permasalahannya dan membuat rekomendasi.

Metode kegiatan penyuluhan hukum ini meliputi:

1. Metode ceramah

Penyuluhan hukum dengan metode penyampaian materi melalui ceramah, yaitu penyuluh memberikan pemahaman dan informasi secara teoritis hasil studi pustaka dan lapangan.

2. Diskusi

Semua peserta diberikan bahan makalah, sehingga dapat membaca dan menyimak materi yang kemudian dilanjutkan dengan tanya jawab antara peserta dengan narasumber/penyuluh.

3. Simulasi

Disamping metode ceramah dan diskusi juga diberikan simulasi kasus-kasus hubungan industrial beserta tata cara penyelesaiannya.

Kegiatan penyuluhan ini dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 02 Agustus 2021, Waktu : 09.30 WIB s/d selesai dan Tempat : Media Google Meet/Zoom dan YouTube.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Kerja/Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Pada awalnya hukum kerja/hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, di mana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeitsrecht*", dan banyak batasan pengertiannya. Diantaranya dikemukakan oleh Iman Soepomo dan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK). Menurut Iman Soepomo hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Iman Soepomo, 2003:19). Sedangkan UUK Pasal 1 angka 1 berbunyi:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Mengingat hubungan perburuhan itu luas tidak hanya mengatur hubungan kerja saja, tetapi meliputi pengaturan di luar hubungan kerja maka kini dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan, yang ruang lingkup pengaturannya meliputi permasalahan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah hubungan kerja. Hal ini sesuai pasal 1 angka 1 UUK, di mana UU dibuat untuk memenuhi tuntutan jaman, yang tentunya harus dapat memenuhi kebutuhan jaman.

Menurut Hari Supriyanto (2004:18) pun dari pengertian *arbeidsrecht* di atas dapat disimpulkan beberapa unsur hukum perburuhan: (i) peraturan tertulis maupun tidak tertulis; (ii) mengatur hubungan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja; (iii) pelaku dalam hubungan perburuhan meliputi buruh, majikan dan pemerintah; (iv) kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, artinya pihak majikan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pihak buruh; (v) buruh dalam hubungan kerja akan menerima upah setelah melakukan kewajibannya.

Mengingat ruang lingkup hukum kerja/hukum ketenagakerjaan yang luas dan muatan materi/substansinya yang kompleks maka perlu sosialisasi kepada warga masyarakat umumnya khususnya tenaga kerja yang mencakup pencari/calon pekerja, pekerja/buruh dan pengusaha/calon pengusaha, agar mereka mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja/ketenagakerjaan

dalam hubungan industrialnya. Demikian pula warga masyarakat Kelurahan Kelapa Dua, karena dari segi komposisi mata pencaharian penduduk maka yang terlibat dalam hubungan industrial lebih banyak. Data statistik kelurahan bidang lapangan kerja bulan Juni 2021 menunjukkan pekerja/karyawan swasta terbanyak, yaitu : 5792 orang, pedagang 1900 orang, pertukangan 65 orang, industri rakyat/pengrajin 3 orang, pengangguran (termasuk tak kentara) 450 orang, sedangkan petani penggarap 58 orang (Laporan Akhir KKM Kelompok 30, 2021).

Adapun warga masyarakat perlu mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja/ketenagakerjaan bagi calon/pencari kerja agar lebih mudah, lancar dan terhindar dari perbuatan yang melanggar hukum baik korban maupun pelaku, bagi pekerja/buruh agar tahu dan memahami hak dan kewajibannya, serta calon pengusaha dan pengusaha agar bijaksana secara hukum dalam mempekerjakan pekerjanya khususnya umumnya dalam melaksanakan hubungan industrial.

Meskipun istilahnya hukum kerja/ketenagakerjaan namun didalamnya terjalin keterkaitan/ketergantungan ibarat dua sisi dari mata uang, tidak hanya pekerja/buruh saja, tetapi juga pengusaha dan pemerintah, maka dikenal hubungan industrial. Adapun dipakainya istilah hukum kerja/ketenagakerjaan karena berawal dari tujuan perlindungan buruh/pekerja yang mana secara sosial ekonomis buruh/pekerja tidak sama dengan pengusaha. Perlindungan

buruh/pekerja dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan hukum ketenagakerjaan, yang menurut Iman Soepomo (2003:19) memiliki tujuan pokok pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Begitu pula Sendjun H. Manulang (2001:2) tujuannya yaitu: (i) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; (ii) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya membuat perjanjian atau menciptakan peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang. Sedangkan UUK Pasal 4 merumuskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan buruh/pekerja dapat dilakukan oleh berbagai peraturan-perundangan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, diantaranya yang

utama dan pokok adalah UUK dan UUCK. Menurut Abdul Khakim (2003:59-60) beberapa pasal dalam UUK mengatur perlindungan buruh/pekerja, yaitu :

1. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas K3, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).

8. Setiap pekerja/buruh berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Berlakunya UUCK No.11 Th 2020 mengakibatkan perubahan besar dan mendasar terhadap UUK No.13 Th 2003, karena ada beberapa pasal dalam UUK yang dihapus dan diubah (baik ditambah/revisi) oleh UUCK. Dari 193 pasal UUK, yang dihapus dan diubah oleh UUCK berjumlah 61 pasal. Berlakunya sejumlah pasal UUCK klaster ketenagakerjaan tersebut berdampak perubahan besar dan mendasar terhadap UUK, dan berikut perbedaan pokok UUK dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya (PP) adalah (<https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02/>): (i) Perizinan penggunaan TKA lebih disederhanakan oleh UUCK dan PPnya, yaitu : dari wajib memiliki IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) menjadi wajib memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing); (ii) Penggunaan TKA dibatasi, baik Menurut UUK dan UUCK serta PPnya; (iii) Perubahan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), semula 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun (keseluruhan 3 tahun),

menjadi paling lama 5 tahun; (iv) Kompensasi bagi Pekerja PKWT, dengan masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, dan tidak berlaku bagi TKA PKWT; (v) Pembayaran Ganti Rugi PHK PKWT, menurut UUCK dan PPnya pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani; (vi) Waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu berdasarkan PP No 35 Th 2021, dari maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu; (vii) Kisaran pesangon PHK lebih kecil, dari 0,5-2 kali ketentuan yang semula adalah 1-2 kali ketentuan, dan pengusaha kecil dan mikro juga wajib membayar pesangon, yang besarnya berdasarkan kesepakatan; (viii) Upah Minimum Sektoral (UMS) dihapus, hanya mengatur dua jenis upah minimum: [upah minimum provinsi \(UMP\)](#) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK); (ix) Dasar Penetapan Upah Minimum: Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan, yang semula ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi; (x) Rumus Upah Per Jam Untuk Pekerjaan Paruh Waktu : UUCK dan PPnya menambahkan upah per jam (upah per jam = Upah sebulan : 126) yang hanya diperuntukkan bagi pekerja paruh waktu; (xi) Pekerja/Buruh *Outsourcing*, dalam UUK dan PPnya *outsourcing* itu istilah yang berasal dari perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang penggunaannya dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok (*non core bussiness*), sedangkan dalam UUCK istilah

alih daya, dan membuka kemungkinan bagi lembaga *outsourcing* untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas (<https://www.beritasatu.com>, Rabu, 7 Oktober 2020); dan (xii) Jaminan Kehilangan Pekerjaan, UUCK dan PPnya menambahkan program baru BPJSK, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK, dengan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 UUK adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Abdul Khakim (2003:10-11) masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*). Sedangkan menurut Lalu Husni (2016:87-88) bahwa substansi kajian hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan hukum sebelum hubungan kerja (*pra-employment*), dalam hubungan kerja (*during employment*) dan setelah hubungan kerja (*post employment*), maka konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada, apakah mencakup ketiga bidang tersebut.

a. Masa sebelum bekerja (*pre-employment*).

Menurut Abdul Khakim (2003:10-11) masa sebelum bekerja (*pre-employment*) adalah berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja. Sedangkan menurut Lalu Husni (2016:88-111) sebelum hubungan kerja berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga, upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan. Bidang-bidang tersebut meliputi: (i) penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri; (ii) wajib lapor lowongan pekerjaan; (iii) wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; dan (iv) pelatihan kerja. Pengaturan masa sebelum bekerja dalam UUK dan UUCK adalah : Bab IV : Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan; Bab V : Pelatihan Kerja; Bab VI : Penempatan Tenaga Kerja; Bab VII : Perluasan Kesempatan Kerja; Bab VIII : Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

b. Masa selama bekerja (*during employment*).

Menurut Abdul Khakim (2003:10-11) masa selama bekerja (*during employment*) adalah masa selama hubungan kerja (substansi dari hukum ketenagakerjaan). Sedangkan menurut Lalu Husni (2016:113-167) aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (*during employment*) meliputi : (i) perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja; (ii) perlindungan norma kerja; (iii) pengawasan

perburuhan; (iv) perselisihan hubungan industrial; (v) keselamatan dan kesehatan kerja; (vi) perlindungan upah; (vii) jaminan sosial tenaga kerja; (viii) mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan (ix) *outsourcing*. Pengaturan masa selama hubungan kerja dalam UUK dan UUCK adalah : (1) Bab IX: Hubungan Kerja: Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja (Pasal 50 UUK), yang mana menurut Pasal 1 angka 15 UUK bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UUK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal-pasal yang mengatur hubungan kerja dalam UUK banyak mengalami perubahan dan dihapus oleh UUCK, seperti yang dirubah : pasal 56, 57, 58, 59, 61 dan 66, sedangkan yang dihapus adalah pasal 64 dan 65; (2) Bab X : Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan: perlindungan bagi penyandang cacat (pasal 67), perlindungan anak (pasal 68 s/d 75), perlindungan perempuan (pasal 76), perlindungan waktu kerja (pasal 77 s/d 85), dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (pasal 86 s/d 87). Menurut Lalu Husni (2016:113-117) perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi : pekerja anak, pekerja perempuan, waktu kerja dan istirahat.

Pengupahan berkata dasar upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (pasal 1 angka 1 PP No. 36 Th 2021 tentang Pengupahan). Kesejahteraan, dalam hal ini kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (pasal 1 angka 31 UUK). Pengaturan kesejahteraan pekerja dalam UUK secara garis besar diatur dalam pasal 99 s/d 101. Menurut pasal tersebut ada empat (4) pengaturan, yaitu jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesejahteraan, koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan; (3) Bab XI : Hubungan Industrial : Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (pasal 1 angka 16). Dalam UUK secara garis besar diatur dalam pasal 102 s/d 149. Berdasarkan pasal 103 UUK hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: (i)

serikat pekerja/serikat buruh; (ii) organisasi pengusaha; (iii) lembaga kerja sama bipartit dan tripartit; (iv) peraturan perusahaan; (v) perjanjian kerja bersama; (vi) peraturan perundangan ketenagakerjaan; dan (vii) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Masa setelah bekerja (*post employment*)

Menurut Abdul Khakim (2003:10-11) masa setelah bekerja (*post employment*) yaitu perlunya perhatian setelah hubungan kerja sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Sedangkan menurut Lalu Husni (2016:174-188) aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya, termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja khusus program jaminan kematian dan jaminan hari tua, dan jaminan pensiun sesuai UU SJSN dan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai UUCK. Pengaturan masa setelah hubungan kerja dalam UUK adalah Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat berdampak negatif dan positif, bagi buruh/pekerja hilangnya salah satu cara memperoleh pendapatan/penghasilan dan secara umum merupakan kesengsaraan bagi buruh yang bersangkutan. Dampak positif apabila buruh/pekerja sudah merasa lelah dan bosan untuk bekerja dibawah pimpinan pengusaha. Dampak negatif PHK bagi pengusaha adalah hilang/berkurangnya sumber

daya manusia yang dimilikinya, padahal merupakan aset berharga perusahaan. Dampak positif PHK bagi pengusaha berkurangnya beban finansial yang harus ditanggung pengusaha atau non finansial hilangnya/berkurangnya buruh/pekerja yang kurang berkualitas.

PHK dapat diakibatkan oleh berbagaimacam sebab, dan empat diantaranya: (i) *termination*: PHK karena selesai/berakhirnya perjanjian kerja; (ii) *dismissal*: PHK karena tindakan indisipliner sehingga mendapat sanksi pemutusan; (iii) *redundancy*: PHK karena adanya perkembangan teknologi sehingga menggeser/mengurangi peran buruh/pekerja; dan (iv) *retrenchment*: PHK karena masalah ekonomi seperti : resesi ekonomi, krisis moneter. Secara lengkap alasan PHK sebagaimana disebutkan dalam pasal 154A ayat (1) UUCK dan pasal 36 PP No.35 TH 2021, bagian PHK. PHK menurut pasal 1 angka 25 UUK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun tata cara/prosedur PHK secara garis besar (UUCK):

- (1). Berdasarkan pasal 151 ayat (1) UUCK bahwa sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK;
- (2) Berdasarkan pasal 151 ayat (2) UUCK bahwa dalam hal PHK tidak dapat

dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;

- (3) Berdasarkan pasal 151A UUCK bahwa pemberitahuan tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal pekerja/buruh : (a) mengundurkan diri atas kemauan sendiri; (b) berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu; (c) mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau (d) meninggal dunia.
- (4) Berdasarkan pasal 151 ayat (3) UUCK bahwa dalam hal pekerja/buruh menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja;
- (5) Berdasarkan pasal 151 ayat (4) UUCK bahwa dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Akibat PHK menimbulkan hak bagi buruh dan kewajiban bagi pengusaha berupa : uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (1) UUCK dan pasal 40 ayat (1) PP No.35 Th 2021. Komponen upah untuk dasar perhitungan adalah : upah pokok dan

tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada buruh/pekerja dan keluarganya (Pasal 157 ayat (1) UU Cipta Kerja).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari penyuluhan ini adalah bahwa ada ungkapan dimana ada masyarakat ada hukum (*Ubi societas ibi Ius*) dan konsekuensi negara kita negara hukum maka segala aktivitas masyarakat harus berdasarkan hukum diantaranya aktivitas hubungan industrial, dimana telah diatur oleh hukum positif UUK No.13 Th 2003 UUCK No.11 Th 2020. UUK adalah undang-undang pokok dan UUCK adalah kumpulan peraturan perundangan yang mencabut, menambah atau merevisi berbagai peraturan perundangan sebelumnya, termasuk UUK, ada yang dicabut, ditambah atau direvisi oleh UUCK. Berlakunya UUCK mengakibatkan perubahan besar dan mendasar terhadap UUK, dan dari 193 pasal UUK, yang dihapus dan diubah oleh UUCK berjumlah 61 pasal, dan beberapa perbedaan pokoknya adalah: (i) Perizinan penggunaan TKA lebih disederhanakan oleh UUCK dan PPnya; (ii) Penggunaan TKA dibatasi; (iii) Perubahan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); (iv) Kompensasi bagi Pekerja PKWT; (v) Pembayaran Ganti Rugi PHK PKWT; (vi) Waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu; (vii) Kisaran pesangon PHK lebih kecil, dari 0,5-2 kali ketentuan, dan pengusaha kecil dan mikro juga wajib membayar pesangon; (viii) Upah

Minimum Sektoral (UMS) Dihapus dan hanya mengatur dua jenis upah minimum: [upah minimum provinsi \(UMP\)](#) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK); (ix) Dasar Penetapan Upah Minimum: Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan; (x) Rumus Upah Per Jam Untuk Pekerjaan Paruh Waktu; (xi) Pekerja/Buruh *Outsourcing*, menjadi istilah alih daya dan lebih terbuka untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas; dan (xii) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK. Mengingat perubahan besar dan mendasar tersebut berdampak terhadap muatan materi/substansinya dan ruang lingkup hukum kerja, maka perlu sosialisasi kepada warga masyarakat umumnya khususnya tenaga kerja yang mencakup pencari/calon pekerja, pekerja/buruh dan pengusaha/calon pengusaha, agar mereka mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja dalam hubungan industrialnya, tidak kecuali warga masyarakat Kelurahan Kelapa Dua, karena dari segi komposisi mata pencaharian penduduk maka yang terlibat dalam hubungan industrial lebih banyak. Dalam hubungan industrial tersebut baik sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan sesudah masa kerja (*post employment*) telah diatur oleh hukum kerja atau hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena ruang lingkup hukum ketenagakerjaan (pasal 1 angka 1 UUK) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Saran

Penting diselenggarakannya sosialisasi hukum kerja/ketenagakerjaan kepada warga masyarakat umumnya khususnya tenaga kerja yang mencakup pencari/calon pekerja, pekerja/buruh dan pengusaha/calon pengusaha, agar mereka mengenal, memahami dan melaksanakan hukum kerja/ketenagakerjaan dalam hubungan industrialnya, secara inten dan berkesinambungan, berhubung tidak semua pelaku hubungan industrial paham dan mengerti serta mampu melaksanakan hukum kerja/ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Hartono Hadisoeparto, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988.
- Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik : Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2004.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cet.14, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Laporan Akhir KKM Tematik Kelompok 30, Kelurahan Kelapa Dua, Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang, Banten, Agustus 2021.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2003.

<https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02,> diunduh tgl.27/7/2021,pukul 10.00 WIB.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

<https://youtu.be/Fq8SgqxqDp9E>

YLBHI, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, YLBHI, Jakarta, 2006.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN RI Nomor 4279.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Websites

Hari Gunarto, Gimbar Maulana, Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, <https://www.beritasatu.com>, Rabu, 7 Oktober 2020, diunduh 27/07/2021, pukul 9.20WIB.

Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,