



PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PASCA PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Solihin, Markoni

Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul

Solihin241078@gmail.com

Diterima: 06-12-2022

Review: 17-12-2022

Publish: 27-12-2022

Abstrak:

Dampak setelah pengesahan Undang-undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 (omnibus law) pada tanggal 5 oktober 2020 oleh DPR-RI telah memicu aksi penolakan dari pekerja/buruh, akademisi, mahasiswa, dan kelompok masyarakat sipil di sejumlah daerah. Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dengan bentuk penelitian hukum kepustakaan, data diperoleh merupakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, kemudian dianalisa dengan pendekatan secara analisis kualitatif. Penelitian ini bertujuan, untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja pasca diberlakukannya undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hasil Penelitian ini menerangkan bahwa pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja tersebut banyak merugikan kalangan pekerja dan menguntungkan pengusaha karena Undang-Undang Cipta Kerja mempunyai aturan turunan yaitu Peraturan pemerintah yaitu PP 34, 35, 36 dan 37 dimana sangat banyak merugikan pekerja. Akan tetapi tetap pekerja dapat melakukan perlindungannya dengan tidak menggunakan Undang - undang Cipta Kerja dan PP turunannya namun menggunakan perjanjian kerja bersama (PKB) memperhatikan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama hendaknya menganut Kuhperdata 1338 Juncto 1320 KUHperdata sebagai dasar hukumnya. Dalam konsep perlindungan hukum pihak pekerja yang kedudukan lebih lemah dari pengusaha/perusahaan maka hendaklah pekerja membuta Perjanjian kerja bersama harus lebih baik dari pada undang-undang cipta kerja.baik. dalam hal perlindungan pekerja dengan mudahnya melakukan pemutusan hubungan kerja, dan nilai kompensasi phknya pun berkurang jauh dengan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam pelaksanaan di lapangan, kiranya Perjanjian kerja bersama merupakan undang-undang tertingi untuk di jadikan pedoman kedua belah pihak.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, Cipta Kerja.

Abstract:

The impact after the ratification of the Job Creation Law No. 11 of 2020 (omnibus law) on October 5, 2020 by the DPR-RI has triggered protests from workers/laborers, academics, students, and civil society groups in a number of areas. This is because many regulations aimed at protecting workers' rights in the Manpower Act No. 13 of 2003 have been replaced or even abolished. This study uses a normative juridical approach, with the form of library law research, the data obtained are primary, secondary and tertiary legal materials, then analyzed using a qualitative analysis approach. This study aims to examine the legal protection for workers after the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The results of this study explain that after the enactment of the Job Creation Act, it caused a lot of harm among workers and benefited employers because the Job Creation Act had derivative rules, namely government regulations, namely PP 34, 35, 36 and 37 which were very detrimental to workers. However, workers can still carry out their protection by not using the Employment Copyright Act and its derivative PP but using a collective labor agreement (PKB) taking into account the conditions that must be met in the implementation of the Collective Labor Agreement should adhere to the Civil Code 1338 as the legal basis. In the concept of legal protection, the workers are in a weaker position

than the employer/company, so workers should blindly. Collective labor agreements must be better than the work copyright law. in terms of worker protection, it is easy to terminate the employment relationship, and the value of the compensation for layoffs is also reduced considerably by the labor law no. 13 of 2003. In the implementation in the field, the collective work agreement is the highest law to be used as a guide for both parties.

Keywords: *Legal Protection, Job Creation Law No. 11 of 2020, Create Jobs.*

Corresponding: **Solihin**
E-mail: Solihin241078@gmail.com



PENDAHULUAN

Pada tanggal 2 Nopember 2020 Presiden Joko Widodo meneken Undang-Undang Cipta Kerja, senin 2 september 2020, salinan Undang-Undang Cipta Kerja itu telah resmi di unggah oleh pemerintah. dalam situs setneg.go.id. Undang-Undang Cipta Kerja memuat 1.187 halaman dan sebelumnya pemerintah telah menyetujui Undang-undang Cipta Kerja pertanggal 5 Oktober 2020 menurut peraturan Presiden Joko Widodo harus segera mengesahkan Undang_undang tersebut dalam jangka waktu 30 hari tepat jatuh pada tanggal 4 Nopember 2020. Pusat studi hukum dan kebijakan (PSHK) indonesia menyatakan jika presiden tidak meneken Undang-Undang itu di 30 hari, maka Rancangan Undang_undang Cipta Kerja menjadi sah dan pemerintah juga mewajibkan Undang-Undang itu untuk di undangkan (Dahwir, 2020).

Dampak setelah pengesahan Undang-undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 (omnibus law) pada tanggal 5 oktober 2020 oleh DPR-RI telah memicu aksi penolakan dari pekerja/buruh, akademisi, mahasiswa, dan kelompok masyarakat sipil di sejumlah daerah (Sumardi, Falah, Jauhari, & Radiana, 2020). Sejumlah pasal krusial menjadi sorotan karena dinilai banyak hal yang akan dipertaruhkan dan kontradiktif dengan spirit Undang-undang tersebut. Beberapa paal diantaranya tentang: pertama penghapusan upah minimum. Kedua, jam lembur menjadi lebih lama. Ketiga, kontrak seumur hidup. Keempat, pemutusan hubungan kerja sewaktu – waktu. Kelima, pemotongan waktu istirahat. Dan keenam, Mempermudah perekrutan tenaga kerja asing, dinilai sangat merugikan buruh dan tenaga kerja local. Sehingga hal ini tentunya akan berdampak juga pada lingkungan dan Pendidikan.

Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan (Iswaningsih, Budiartaha, & Ujianti, 2021). Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (decent work) bagi para pekerja, UU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidakpastian. Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Sjaiful, 2021).

Pertama Upah, Pasal 88 diubah, pasal 89 dihapus; penambahan pasal 88B, 88C, 88D Upah Minimum Kabupaten/Kota dan sektoral dihapus. Upah minimum ditentukan dari upah minimum provinsi yang oleh gubernur. Penambahan pasal 88E dan 90B ketentuan ketntuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industry padat karya diatur secara terpisah. Dampak ke pekerja Upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral upah minimum di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah dari pada ketentuan upah minimum yang berlaku. dengan demikian diharapkan mampu

menyerap tenaga kerja yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

Kedua kontrak kerja dan alih daya, Pasal 59 dihapus ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan diluar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal 3 tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan disemua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu. Pasal 64, 65, dihapus; pasal 66 diubah ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja outsourcing / alihdaya pada pekerjaan diluar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan outsourcing

Ketiga hak untuk cuti, Pasal 93 diubah pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave). Dampak kerja pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan paid leave bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan. Sangat berdampak pada pekerja perempuan.

Keempat pesangon, Pasal 156 diubah ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang Penggantian Hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan akan dikurang bahkan dihapuskan. Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut. Hak-hak dan perlindungan pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam RUU Cipta Kerja.

Dalam hal ini peran Pemerintah untuk melakukan upaya penataan regulasi perlu memperhatikan hak-hak serta kewajiban tenaga kerja, dalam penataan regulasi tersebut perlu adanya pengaturan secara tertulis dalam penerapannya didalam undang-undang dan harus sesuai dengan ideologi Pancasila yang dianut Negara Indonesia. Negara harus memiliki peranan penting dalam memberikan perlindungan bagi warga negaranya, sehingga pembentukan peraturan tersebut dapat menciptakan keharmonisan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban tenaga kerja terpenuhi.

Pekerja harus mempunyai peran untuk memperhatikan kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan diharapkan Pekerja memiliki pengetahuan dan dapat mengikuti setiap perkembangan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga dalam melakukan perjanjian kerja, pemenuhan antara kewajiban dan hak Pekerja dengan Pengusaha yang sebagai pemberi kerja tidak terjadi ketimpangan.

Ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai pembukaan lapangan pekerjaan, akan tetapi juga memperhatikan bagaimana hak-hak pekerja selama menjalani pekerjaan tersebut. Dalam rangka memberikan kepastian dan kemudahan bagi pelaku usaha (Pengusaha) pemerintah melakukan

penyederhanaan persyaratan perizinan dalam berusaha untuk meningkatkan investasi dan perluasan lapangan pekerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan pekerjaan namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi focus utama dari undang-undang Cipta Kerja (Fithri, 2022). Undang-Undang tersebut beserta Peraturan pemerintahnya sangat banyak merubah pada Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai bagaimana untuk dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak lagi menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja sebagai aturan namun menggunkan perjanjian kerja bersama sebagai Undang-undang kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis dengan menggunakan perjanjian kerja bersama dapatkah pekerja mendapatkan jaminan hak-hak pekerja semisal penetapan upah yang layak, dan kelayakan besaran uang pesangon. Begitu juga tentang ketentuan tentang PHK, undang-undang ini hanya mengakomodir kepentingan pengusaha saja,

Substansi pokok pada pekerja agar mendapatkan perlindungan pekerja dengan tidak mengurangi hak-hak yang sudah didapat maka dengan cara pekerja dan pengusaha membuat perjanjian kerja bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak dan menjadi undang-undang kedua belah pihak dengan tidak menggunakan Undang-Undang Cipta kerja No.11 Tahun 2020.

Yang menjadi ketertarikan penulis dalam masalah ini bagaimana perlindungan hukum pekerja pasca pemberlakuan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja itu, tulisan ini akan menganalisa terkait pekerja tanpa menggunakan undang-undang cipta kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penilitian yang dipergunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian yuridis normative (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka (Benuf & Azhar, 2020).

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan masalah yang dipakai dalam penulisan penelitian ini adalah dengan metode penulisan hukum Yuridis Normatif dengan Pendekatan Statute Approach dan Conceptual Approach yaitu melalui suatu usaha pendekatan masalah dengan sifat hukum yang normatif, menekankan pada pencarian norma dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan, maupun peraturan lain yang relevan, dengan menguraikan jenis pendekatan (Putra, 2022).

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan legislasi dan regulasi (Setiadi, 2020).

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif ((Fauzi, 2019), karena hanya menggunakan data sekunder sebagai acuan dalam jawaban bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam perusahaan alih daya ditinjau dari undang-undang cipta kerja. Orientasi pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perlindungan hukum antara pekerja dengan perusahaan Alih Daya.

Karena penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan sehingga tercipta suatu jawaban yang dapat menjadi saran-saran bagi permasalahan yang ada, maka spesifikasi penelitian ini bersifatnya adalah penelitian

deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau gejala dari objek yang akan diteliti dengan mengambil suatu kesimpulan yang bersifat umum (Mulyadi, 2011). Di mana pada penelitian ini menggambarkan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pasca diberlakukannya undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020 dan peraturan pemerintah PP 35 dan PP 36.

Pada penelitian ini, penulis lebih menekankan penggunaan data sekunder sebagai sumber datanya. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, jurnal, peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut, dapat dibagi menjadi Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder dan Bahan hukum Tertier (Wiratmaja, Mangku, & Yuliartini, 2019).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah murni studi kepustakaan (*library research*), karena hanya menggunakan sumber data tertulis terutama peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam proses pencarian guna menemukan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini. Studi kepustakaan (*library research*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Ishaq, 2017).

Metode analisis data ialah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu instrumen dan kesimpulan. Pada dasarnya analisis data juga merupakan proses menggambarkan data dalam bentuk yang lebih sederhana serta memudahkan untuk dibaca dan diinterpretasikan (Ramdhan, 2021). Data yang diperoleh dan yang telah dikumpulkan, diolah dengan analisi kualitatif. Analisis data secara kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja sama dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang di pelajari dan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Rahman, n.d.) karena tidak melibatkan variabel di dalamnya dalam menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha / majikan (Anggraini, 2022). Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja (Anggraini, 2022). Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan

aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Regulasi atau perlindungan ketenagakerjaan saat ini terlalu “kaku” sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat investasi dan aktivitas bisnis di Indonesia. Maka dari itu, sistem tenaga kerja di Indonesia perlu dibuat menjadi fleksibel (Iswaningsih et al., 2021). Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan nomor .13 tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan (Harimurti, 2010). Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (*decent work*) bagi para pekerja, UU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidak pastian.

Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Winta Sari, 2021).

1. Upah, Pasal 88 diubah; pasal 89 dihapus; penambahan pasal 88B, 88C, 88D Upah minimum Kabupaten/kota dan sektoral dihapus. Upah minimum ditentukan dari upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur. Penambahan pasal 88E dan 90B ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah. Dampak ke pekerja Upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral upah minimum di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah daripada ketentuan upah minimum yang berlaku.
2. kontrak kerja dan alih daya, Pasal 59 dihapus ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal 3 tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan di semua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu. Pasal 64, 65 dihapus; pasal 66 diubah ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja outsourcing atau alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan pekerja outsourcing. Dampak kerja Memperluas kerja kontrak dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja kontrak (PKWT) dan kerja kontrak bisa lebih dari 3 tahun lamanya. Memperluas kerja outsourcing dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja outsourcing/alih daya termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi.
3. Hak untuk cuti, Pasal 93 diubah pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan, keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (*paid leave*). Dampak kerja pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (*paid leave*) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan *paid leave* bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan. Sangat berdampak pada pekerja perempuan.
4. Pesangon, Pasal 156 diubah ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin

rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali.(UU No.13 Tahun 2003)

Dampak kerja, Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang - undang Ketenagakerjaan akan dikurang dan bahkan dihapuskan (Nuryanta & Mahyani, 2022). Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut (Soleh, 2019). Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam UU Cipta Kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa :

"Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." Dan yang dimaksud dengan tenaga kerja berdasarkan pasal 1 angka 2 adalah :

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."

Terkait dengan penjelasan diatas, ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai pembukaan lapangan pekerjaan, akan tetapi juga memperhatikan bagaimana hak-hak pekerja selama menjalani pekerjaan tersebut. Dalam rangka memberikan kepastian dan kemudahan bagi pelaku usaha pemerintah melakukan penyederhanaan persyaratan perizinan dalam berusaha untuk meningkatkan investasi dan perluasan lapangan pekerjaan, omnibus law memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja. UU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang- undang ketenagakerjaan sekarang ini (Khair, 2021).

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Kahfi, 2016). Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pihak-pihak terkait dengan kepentingan, yaitu antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia (HAM), sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang (Iswaningsih et al., 2021).

Ada beberapa pengertian terkait perlindungan hukum menurut para ahli, antara lain:

1. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut (Rachmadini, 2020).
2. Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Nurmala, 2018).
3. Menurut Setiono, Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Salaam, 2017).
4. Menurut Philipus M. Hadjon negara Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya yang sesuai dengan Pancasila (Sinaulan, 2018). Oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan hukum akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan dalam mencapai kesejahteraan bersama.

Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Perubahan dimaksud bahkan kemudian dapat berdampak terhadap perlindungan tenaga kerja khususnya bagi perempuan pada saat haid kebebasan dalam beribadah dan berkeyakinan

Pemutusan hubungan kerja tentu saja akan bertambah banyak jika diturunkannya besaran uang pesangon yang akan diperoleh oleh para pekerja, Pemutusan hubungan kerja secara massal dapat mengancam para pekerja karena biaya untuk dilakukan pemecatan ketimbang rendah dari pada harus selalu menggaji para pekerja sehingga dalam hal ini ini akan terjadi ketidakpastian dalam bekerja. jika dibandingkan dengan undang-undang tentang ketenagakerjaan, muatan pada undang-undang cipta kerja berbeda, walaupun undang-undang tentang ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun demikian ternyata substansi dalam undang-undang cipta kerja semakin buruk (Khair, 2021).

Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur tentang dilarangnya perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui. Sementara pada undang-undang cipta kerja tidak diatur tentang pelarangan sebagaimana dimaksud di atas.

a. Transformasi dari Undang - Undang Ketenagakerjaan Masih Menjadi Undang-Undang Cipta Kerj.

Undang-Undang cipta kerja tidak mengatur larangan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan. Hal ini bisa terjadi karena tidak ada dasar hukum yang mengaturnya (Purnama, 2021). Jika pekerja mengalami kondisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan, pekerja akan mengalami kesulitan jika perusahaan memutuskan hubungan kerja. Perusahaannya (Santosa, 2016). Selain itu, terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja jika melihat pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan

undang-undang cipta kerja. Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang hak cipta kerja. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam undang-undang cipta kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.

b. Perlindungan Hukum Atas Tindakan Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan Alasan Efisiensi Salah satu permasalahan yang dibahas dalam makalah ini adalah alasan efisiensi sebagai dasar pengambilan keputusan jika perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan adalah karena alasan efisiensi/ekonomi, misalnya penurunan hasil produksi serta berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya nilai kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan penerapan efisiensi kerja serta adanya penyederhanaan/pengurangan jumlah besar karyawan. Alasan lain yang berasal dari keadaan luar biasa/ *force majeure*, seperti perang, bencana alam atau kematian majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3). Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik (Agung, 2021). Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan.

Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut (Agung, 2021). Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerja dengan mengurangi pekerjanya. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja. Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan (Rismita, 2020).

Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa. Jika ditelaah lebih lanjut, tampak adanya

persamaan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja tersebut, karena keduanya diatur dalam pasal 164. Hal ini menitikberatkan pada kondisi perusahaan yang bersangkutan, namun jika berdasarkan pasal 164 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tersebut ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada kondisi tenaga kerja.

Dengan demikian, jika pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan karena keterbatasan, pekerja tersebut berpotensi tidak dibayar dan bahkan dipecat. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja karena berpotensi terjadinya diskriminasi terutama bagi pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan atau cuti keguguran kemudian dianggap tidak bias bekerja akan berdampak pada upah yang diterima

Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali (Iswaningsih et al., 2021). Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan akan dikurangkan dan bahkan dihapuskan. Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam undang-undang. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut (Iswaningsih et al., 2021). Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam UU Cipta Kerja.

Undang-undang cipta kerja tidak mengatur larangan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan (Maringan, 2015). Hal ini bisa terjadi karena tidak ada dasar hukum yang mengaturnya. Jika pekerja mengalami kondisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan, pekerja akan mengalami kesulitan jika perusahaan memutuskan hubungan kerja. perusahaannya. Selain itu, terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja jika melihat pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan undang-undang hak cipta kerja. Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang hak cipta kerja. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam undang-undang cipta kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.

Dengan Alasan Efisiensi Salah satu permasalahan yang dibahas dalam makalah ini adalah alasan efisiensi sebagai dasar pengambilan keputusan jika perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan adalah karena alasan efisiensi/ekonomi, misalnya penurunan hasil produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya penerapan efisiensi dan penyederhanaan atau pengurangan jumlah besar karyawan. Alasan lain yang berasal dari keadaan luar biasa/ *force majeure*, seperti perang, bencana alam atau kematian majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3). Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi

ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik (Agung, 2021). Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan. Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjaanya dengan mengurangi pekerjaanya. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjaanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja. Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkahlangkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan (Santoso, 2013). Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa (Tyas, 2020). Jika ditelaah lebih lanjut, tampak adanya persamaan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja tersebut, karena keduanya diatur dalam pasal 164. Hal ini menitikberatkan pada kondisi perusahaan yang bersangkutan, namun jika berdasarkan pasal 164 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tersebut ketenagakerjaan lebih menitikberatkan pada kondisi tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja kedua belah pihak. Didalam KUH Perdata Perjanjian Kerja Bersama disebut dengan sebutan perjanjian perburuhan kolektif.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/2003") yang diperbarui terakhir dengan UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja ("UU No. 11/2020"), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diartikan sebagai Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/ Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pamungkas, 2018).

Selanjutnya sebagaimana kita ketahui, UU No. 11/2020 yang antara lain juga mengatur mengenai masalah PKB telah diundangkan pada bulan November 2020. UU No. 11/2020 mana juga telah menghasilkan peraturan turunan yaitu PP No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021") yang telah diundangkan juga pada bulan Februari 2021.

Merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka 21, Pasal 108 ayat (2), Pasal 124 ayat (2), Pasal 126 ayat (1) UU No. 13/2003 yang diperbarui terakhir dengan UU No. 11/2020 Jo. Pasal 32 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ("Permenaker No. 28/2014"), PKB yang dibuat oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Buruh masih tetap berlaku setelah diundangkannya UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021

Pasal 1 angka 21:

"Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/ Buruh atau beberapa erikat Pekerja/ Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Pasal 108 ayat (2):

"Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja Bersama".

Pasal 124 ayat (2):

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pasal 126 ayat (1):

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama"

Permenaker No. 28/2014

Pasal 32 ayat (1):

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB".

Merujuk pada ketentuan Pasal 124 ayat (2), Pasal 126 ayat (1) UU No. 13/2003 yang diperbarui terakhir dengan UU No. 11/2020 Jo. Pasal 32 ayat (1) Permenaker No. 28/2014 Jo. Pasal 1320, Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang lebih berlaku adalah besaran besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dalam PKB, bukan UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021, kecuali besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam PKB, lebih kecil dari besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021.UU No. 11/2020

Pasal 124 ayat (2):

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pasal 126 ayat (1):

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama"

Permenaker No. 28/2014 Pasal 32 ayat (1):

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB".

KUH PerdataPasal 1320:

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. 1.Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. 2.Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. 3.Suatu pokok persoalan tertentu;
4. 4.Suatu sebab yang tidak terlarang”

Pasal 1338 ayat (1):

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengakibatkan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ada yang dihapus dan diubah (tambah/revisi) oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Jadi secara substansi beberapa pasal dirubah dan beberapa pasal dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Tentu hal ini membawa akibat perubahan pada pengaturan ruang lingkup/cakupan pengaturan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Meskipun UUCK ini dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020,

Namun sifatnya inkonstitusional bersyarat, yaitu bahwa UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun¹. Oleh karena itu, maka masalah penelitian dan pembahasan penulisan ini adalah pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dari segi cakupan ruang lingkup pengaturannya, yaitu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Selain atas dasar ketentuan tersebut diatas, UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021 juga sama sekali tidak melarang Pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lebih tinggi dari ketentuan PP No. 35/2021 dan PKB yang memuat aturan tersebut juga tidak dapat dianggap melanggar ketentuan Pasal 1337 KUH Perdata, sebab memberikan sesuatu hak kepada Pekerja/ Buruh lebih tinggi dari ketentuan yang diatur dalam UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021 tidaklah dapat diasumsikan atau ditafsirkan sebagai bentuk pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang atau bertentangan dengan Kesusilaan/ Ketertiban Umum.

Hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya

memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenangwenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. 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. (Pemerintah, 2003)

Bentuk Perlindungan Pekerja Pasca UU Cipta kerja Berlaku Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengakibatkan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ada yang dihapus dan diubah (tambah/revisi) oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Jadi secara substansi beberapa pasal dirubah dan beberapa pasal dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Tentu hal ini membawa akibat perubahan pada pengaturan ruang lingkup/cakupan pengaturan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Meskipun UUCK ini dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, namun sifatnya inkonstitusional bersyarat, yaitu bahwa UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam. putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun . Oleh karena itu, maka masalah penelitian dan pembahasan penulisan ini adalah pengaturan perlindungan buruh/pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dari segi cakupan ruang lingkup pengaturannya, yaitu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Perjanjian kerja bersama tanpa menggunakan cipta kerja dalam Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berlaku untuk paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 tahun (Kusumadewi, Septarina Budiwati, & MH, 2019). Kemudian, dalam Pasal 3-nya dinyatakan bahwa apabila tidak terjadi kesepakatan, maka Perjanjian kerja bersama (PKB) yang sedang berlaku tetap berlaku untuk maksimal 1 tahun. Sehingga masa keberlakuan perjanjian kerja bersama (PKB) yakni 2 tahun +1 tahun perpanjangan +1 tahun pemberlakuan akibat kegagalan berunding. Sehingga Perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah lewat waktu habis masa berlakunya dan tidak berlaku lagi. Namun kemudian terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang engan demikian, jika pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan karena keterbatasan, pekerja tersebut berpotensi tidak dibayar dan bahkan dipecat. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja karena berpotensi terjadinya diskriminasi terutama bagi pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan atau cuti keguguran kemudian dianggap tidak bias bekerja akan berdampak pada upah yang diterima. Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyebutkan bahwa “Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati”

Perjanjian kerja bersama sendiri memiliki ciri khas tersendiri apabila dikaitkan atau dihubungkan dengan asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*). Selanjutnya akan dijelaskan terlebih dahulu asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*) bahwa setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana undang-undang. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Arista, 2020).

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menunjukkan hanya pihak-pihak yang membuat kesepakatan saja yang tunduk dalam isi perjanjian sedangkan dalam perjanjian kerja bersama yang tunduk tidak hanya serikat pekerja akan tetapi lebih khusus terhadap pekerja sendiri karena serikat pekerja hanya mewakili pekerja dalam rangka mengeliminisir kedudukan atau bargaining position pengusaha yang kuat. Sehingga dari aspek para pihak yang dimaksud Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, perjanjian kerja bersama sebagai ketentuan tersebut. Namun dalam suatu keadaan tertentu dapat diperluas menjangkau pihak-pihak lain sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1317 KUHPerdata yang menyatakan bahwa "Lagi pula diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan perjanjian, yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat janji seperti itu". Sehingga penulis simpulkan dari sudut pandang asas *pacta sunt servanda* sebagai suatu daya mengikatnya perjanjian, perjanjian kerja bersama yang dibuat secara sah, baik secara materi maupun prosedur, mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, sebagaimana ketentuan-ketentuan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut Abdul R. Budiono rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu (Sofiani, 2020):

1. perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;
2. subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;
3. memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh; hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum. Berdasarkan uraian diatas, berarti bahwa pembuatan anatara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sangatlah berbeda prosesnya. Jika peraturan perusahaan hanya dibuat sepihak oleh pengusaha, perjanjian kerja bersama dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh di dalam perusahaan. Perjanjian kerja bersama memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam membuatnya.

Syarat-syarat tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Syarat Formil

perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.

2. Syarat Materil

Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam prakteknya selama ini banyak istilah yang dipergunakan untuk menyebut perjanjian kerja bersama, seperti:

1. Perjanjian Perburuhan Kolektif (PPK) atau Collective Arbeids Overeenkomst (CAO);
2. Persetujuan Buruh Kolektif (PPK) atau Collective Labour Agreement (CLA);
3. Persetujuan Perburuhan Bersama (PPB); dan
4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Semua istilah tersebut pada hakikatnya sama karena yang dimaksud adalah perjanjian perburuhan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Undang Undang No. 21 Tahun 1954 j.o Undang Undang No. 13 Tahun 2003.

Undang-undang Cipta kerja tak akan berlaku bagi pengusaha dan pekerja yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Artinya UU Cipta Kerja tak akan berlaku bagi beberapa buruh yang sudah memiliki PKB sebelum UU Cipta Kerja resmi berlaku. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Willie Farianto mengatakan, UU Cipta Kerja sama sekali tak mengubah UU 13/2003 pasal 108, artinya meski UU Cipta Kerja tak bisa digunakan perusahaan selama PKB masih berlaku.

Ketentuan mengatur PKB dalam pasal 13 tidak diubah dalam UU Cipta Kerja. Tidak ada ketentuannya, permankernya masih hidup. Jika diubah harus dari pekerja dan pengusaha, artinya UU Cipta Kerja tidak berlaku bagi mereka," ungkapnya dalam konferensi pers secara daring, Jumat (9/10). Meski demikian, Anggota Tim Perumus Omnibus Law Aloysius Budi Santoso mengatakan subjek hukum UU Cipta Kerja tetap berlaku baik buruh sebelum ciptakerja disahkan maupun sesudahnya. "Kalo PKB iya tapi kalo tidak masuk PKB ya tetap jadi subjek hukum ciptaker meski sebelum dan sesudah disahkan. pada kenyataannya di dunia usaha nga banyak punya PKB dan PP," kata Aloysius. Seperti diketahui, menurut UU 13/2003, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja.

Maka karena Perjanjian Kerja Bersama dapat dibuat dengan tidak menggunakan Undang-undang Cipta kerja No. 11 Tahun 2020 namun digunakan adalah kesepakatan kedua belah pihak yaitu menggunakan KUHperdata Pasal 1338:

Pasal 1338 ayat (1) menentukan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya"

Jadi dengan dasar ini kita dapat membuat perjanjian kerja bersama dalam satu perusahaan tanpa menggunakan Undang-Undang Cipta karena banyak terdapat kerugian dan pengurangan hak-hak pekerja yang dalam perjanjian kerja bersama terdahulu sudah lebih baik serta dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 walupun untuk perlindungan pekerja belum sempurna namun sudah dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang baik

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja kedua belah pihak. Didalam KUH Perdata Perjanjian Kerja Bersama disebut dengan sebutan perjanjian perburuhan kolektif.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No. 13/2003”) yang diperbarui terakhir dengan UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (“UU No. 11/2020”), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diartikan sebagai Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/ Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selanjutnya sebagaimana kita ketahui, UU No. 11/2020 yang antara lain juga mengatur mengenai masalah PKB telah diundangkan pada bulan November 2020. UU No. 11/2020 mana juga telah menghasilkan peraturan turunan yaitu PP No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”) yang telah diundangkan juga pada bulan Februari 2021.

Kekuatan mengikatnya, *asas pacta sunt servanda* ini menegaskan kedudukan perjanjian kerja bersama bagi pekerja dan serikat pekerja dengan pengusaha adalah aturan yang berlaku dan mengikat seperti undang-undang. Sehingga perjanjian kerja bersama tersebut penulis analogikan sebagai undang-undang yang mengikat khusus bagi pekerja dan serikat pekerja dengan pengusaha. Dilihat perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang mengikat sebagaimana undang-undang berdasarkan *asas pacta sunt servanda* dan ketentuan–ketentuan Pasal 126 ayat (1) dan Pasal 132 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dimanakah kedudukan perjanjian kerja bersama jika dihadapkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

perjanjian kerja bersama bukanlah produk peraturan perundangundangan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangundangan akan tetapi perjanjian kerja bersama sendiri berlandaskan pada peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka selanjutnya penulis menganalogikan dengan menggunakan *asas lex superior derogat legi inferior*. Lebih lanjut tentang *asas hukum* di Indonesia salah satunya *asas lex superior derogat legi inferior* yaitu ketentuan yang lebih tinggi mengesampingkan ketentuan yang lebih rendah. Menurut Hans Kelsen, *asas ini* sesuai dengan teori tangga peraturan perundangundangan atau *stufenbau der rechtsordnung* yang menyatakan bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan atau norma terletak pada peraturan atau norma yang lebih tinggi. (Prakoso abintoro:2020)

Perjanjian Kerja Bersama dapat dibuat dengan tidak menggunakan Undang-undang Cipta kerja No. 11 Tahun 2020 namun digunakan adalah kesepakatan kedua belah pihak yaitu menggunakan KUHperdata Pasal 1338:

Pasal 1338 ayat (1) menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”

Dalam hal perjanjian Kerja Bersama tersebut hendak mengesampingkan Undang-undang Cipta kerja tersebut maksudnya adalah dalam melakukan perundingan perjanjian kerja dikedepan dengan KUHPerdata 1338 ayat (1) menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya” artinya PKB itu menjadi hukum kedua belah pihak jika terjadi perselisihan hubungan industrial jadi boleh tidak menggunakan Undang-undang Cipta Kerja selama Perjanjian Kerja Bersama tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku.

Maka karena Perjanjian Kerja Bersama dapat dibuat dengan tidak menggunakan Undang-undang Cipta kerja No. 11 Tahun 2020 namun digunakan adalah kesepakatan kedua belah pihak yaitu menggunakan KUHperdata Pasal 1338:

Pasal 1338 ayat (1) menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”

Jadi dengan dasar ini kita dapat membuat perjanjian kerja bersama dalam satu perusahaan tanpa menggunakan Undang-Undang Cipta karena banyak terdapat kerugian dan pengurangan hak-hak pekerja yang dalam perjanjian kerja bersama terdahulu sudah lebih baik serta dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 walupun untuk perlindungan pekerja belum sempurna namun sudah dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang baik.

Dalam Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menyatakan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya adalah sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 perundang-undangan dalam hal ini tentu lebih khusus terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja.

Dari pembahasan diatas bahwa hendaklah pekerja dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2022 maka yang harus dilakukan adalah membuat Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan pengusaha saling menjalin Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan maka ajaklah untuk melakukan perundingan Perjanjian kerja Bersama dengan argumentasi sesuatu yang sudah didapat oleh pekerja yang terdapat dalam perjanjian tersebut tidak dapat diturunkan atau dikurangi karena akan mengurangi pendapat pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari permasalahan yang dilakukan pembahasan dalam penelitian ini serta kajian dan analisa yang telah dilakukan, penelitian ini sampai pada kesimpulan seperti di bawah ini: Perlindungan hukum terhadap pekerja pasca berlakunya undang-undang cipta Perlindungan hukum terhadap pekerja pasca berlakunya undang-undang cipta kerja No.11Tahun 2020 sangat banyak menimbulkan kontroversi dan konflik antara pekerja dan perusahaan, maka dengan menggunakan perjanjian kerja bersama dengan dasar pasal 1338KUHperdata juncto 1320 syarat sahnya perjanjian, maka dapat mengesampingkan undang-undang cipta kerja klaster ketenagakerjaan dengan syarat pekerja harus mempunyai swerikat pekerja yang dapat membuat perjanjian kerja bersama (PKB).

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Agung Prasetyo Wibowo. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *To-Ra*, 7(1), 135–153.
- Anggraini, Lestari. (2022). Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerjaan dalam Hubungan Ketenaga Kerjaan di Indonesia. *Jurnal PUSDANSI*, 2(5).
- Arista, Windi. (2020). Pelaksanaan perjanjian konsinyasi ditinjau dari pasal 1338 KUHPerdara. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6(1), 51–58.
- Benuf, Kornelius, & Azhar, Muhamad. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33.
- Dahwir, Ali. (2020). Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pemikiran Philippe Nonet and Philip Selznick Mengenai Hukum Konservatif. *Jurnal Sol Justicia*, 3(2), 165–188.
- Fauzi, Salim. (2019). Tindakan Yang Dilakukan Terhadap Kejahatan Abortus Provocatus Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 119–130.
- Fithri, Nur Hidayatul. (2022). KESEJAHTERAAN DAN PENERAPAN KEADILAN BAGI PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASER KETENAGAKERJAAN. *Wijaya Putra Law Review*, 1(2), 120–129.
- Harimurti, Irawan. (2010). *Jaminan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja kaitannya dengan legalisasi sistem pekerja kontrak untuk jangka waktu jangka pendek (Outsourcing)(analisis yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)*. UNS (Sebelas Maret University).
- Ishaq, Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*. Alfabeta.
- Iswaningsih, May Linda, Budiarta, I. Nyoman Putu, & Ujianti, Ni Made Puspasutari. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484.
- Kahfi, Ashabul. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3(2), 59–72.
- Khair, Otti Ilham. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45–63.
- Kusumadewi, Nirmala, Septarina Budiwati, S. H., & MH, C. N. (2019). *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Bersama Antara PTP Nusantara IX Dengan SP BUN NUSANTARA IX Perspektif Undang-undang no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Maringan, Nikodemus. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tadulako University.

- Mulyadi, Mohammad. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–137.
- Nurmala, Leni Dwi. (2018). Perlindungan hukum terhadap tenaga pendidik. *Gorontalo Law Review*, 1(1), 67–76.
- Nuryanta, Gede Agung Raynanda Putra, & Mahyani, Ahmad. (2022). LEGAL STANDING KURIR EXPEDISI MENGIRIM BARANG BERUPA NARKOTIKA KARENA TIDAK MENGETAHUI. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 675–702.
- Pamungkas, Donny Sigit. (2018). Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13, 243–255.
- Pemerintah, Lembaga. (2003). Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Pemerintah RI* (Vol. 60). Cipta Jaya.
- Purnama, Nandang. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal Of Law*, 2(1), 74–86.
- Putra, Okto. (2022). *PENYALAHGUNAAN DATA PRIBADI NASABAH PERBANKAN SEBAGAI BENTUK KEJAHATAN DALAM PERSPEKTIF PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN*. Universitas Jambi.
- Rachmadini, Vidya Noor. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal Menurut Undang-Undang Pasar Modal Dan Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 18(2).
- Rahman, Bakhtiyar. (n.d.). *Perbandingan asas legalitas dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dengan Rancangan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (RKUHP)*.
- Ramdhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rismita, Auliana. (2020). *Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019*.
- Salaam, Deni Emir. (2017). *IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP GURU DALAM RANGKA MENYELENGGARAKAN PENDIDIKAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN (Studi deskriptif di lingkungan dinas pendidikan kabupaten karawang)*. FKIP Unpas.
- Santosa, Dwi Putro. (2016). TINJAUAN HUKUM TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN KHUSUSNYA TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA. *LEX ET SOCIETATIS*, 4(7).
- Santoso, Budi. (2013). Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 25(3), 402–415.
- Setiadi, Wicipto. (2020). Simplifikasi Regulasi dengan Menggunakan Metode Pendekatan Omnibus Law. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9(1), 39.

- Sinaulan, J. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 4(1).
- Sjaiful, Muh. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37.
- Sofiani, Trianah. (2020). *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*. Deepublish.
- Soleh, Akhmad. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak di Jawa Timur. *Legal Spirit*, 2(2).
- Sumardi, Didi, Falah, Syamsul, Jauhari, Moh, & Radiana, Aan. (2020). Baitul Mal dan tantangan kemiskinan dampak pandemic Covid-19 perspektif filsafat Hukum Islam. *LP2M*.
- Tyas, D. C. (2020). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.
- Winta Sari, Siti. (2021). *Tinjauan Yuridis Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Wiratmaja, I. Gusti Ngurah Ari, Mangku, Dewa Gede Sudika, & Yulianti, Ni Putu Rai. (2019). Penyelesaian Sengketa Maritime Boundary Delimitation Di Laut Karibia Dan Samudera Pasifik Antara Costa Rica Dan Nicaragua Melalui Mahkamah Internasional. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1), 1–10.