

**POTENSI KONFLIK ATAS BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Yunani¹, Taufik Akhyar², Reni Apriani³

¹²³Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: nannii311601@gmail.com.

ABSTRACT

This research is entitled “Potential Conflict over the Enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (Study on Labor Unions in Palembang City). The purpose of the research is to find out the potential for conflict over the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning job creation in the city of Palembang. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques are interviews and documentation. The primary data source from the study was through interviews with the office of the Branch Management Board of the Federation of Trade Unions (DPC FSB NIKEUBA) Palembang City. The result of the research is that the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning job creation turned out to cause conflict for labor workers and very detrimental to labor workers. So that the status of the work copyright law is now conditionally unconstitutional, but if you want it to be constitutional it must be corrected within two years. However, if within two years there is no improvement, it will become permanently unconstitutional, meaning that the law is null and void.

Keywords : Potential, Conflict, Labor Union, Law On Job Creation, Palembang City

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Potensi Konflik Atas Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Pada Serikat Pekerja Buruh Di Kota Palembang). Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui potensi konflik atas berlakunya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja di kota

palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dan dokumentasi. Sumber data primer dari penelitian melalui wawancara dengan kantor Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh (DPC FSB NIKEUBA) Kota Palembang. Hasil dari penelitian adalah atas berlakunya undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ini ternyata menimbulkan konflik bagi pekerja buruh dan juga sangat merugikan bagi pekerja buruh. Sehingga status undang-undang cipta kerja tersebut sekarang inskonstitusional bersyarat, akan tetapi jika ingin menjadi konstitusional maka harus diperbaiki dalam jangka dua tahun. Tetapi jika dalam jangka dua tahun tidak ada perbaikan maka menjadi inskonstitusional permanen artinya batal demi hukum undang-undang tersebut.

Kata Kunci : Potensi, Konflik, Undang-undang Tentang Cipta Kerja, Buruh

PENDAHULUAN

Di Indonesia, pemerintah dianggap memiliki kewajiban untuk melindungi pekerja, membela hak-hak pekerja dan mengedepankan kondisi kerja yang adil. Pada dasarnya sudah sewajarnya pemerintah dalam hal buruh memperjuangkan eksploitasi dan penindasan, karena negara kesatuan republik Indonesia adalah hasil transformasi buruh yang ikut aktif (Tedjasukma, 2008, 143).

Di dalam serikat pekerja buruh banyak hak dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk mencapai kesejahteraan sosial. Seorang pekerja memiliki kewajiban bekerja dengan sebaik mungkin agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengusaha. Sedangkan pengusaha juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dalam bentuk uang maupun bukan bentuk uang (Sejati, 2015). Salah satu komponen yang paling berpengaruh pada bidang perekonomian ialah tenaga kerja, dimana penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk meraih kesejahteraan kehidupan masyarakat. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari warga negara yang berhak untuk melanjutkan kehidupannya dengan mencari dan melakukan pekerjaan.

Omnibus law menjadi rujukan dan dasar bagi lahirnya undang-undang lain maupun peraturan di bawah undang-undang seperti misalnya peraturan pemerintah. Omnibus law adalah aturan hukum atau konsep pembuatan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan dari substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu peraturan dalam satu payung hukum. Regulasi yang dibuat senantiasa dilakukan untuk membuat undang-undang yang baru dengan membatalkan atau mencabut juga mengamandemen beberapa peraturan perundang-undangan sekaligus. Dalam Undang-Undang Ciptaker ini juga dapat dinamakan sebagai undang-undang sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan (Prabowo, 2020).

Dikenal dengan omnibus law undang-undang 11 tahun 2020 tentang cipta kerja merupakan undang-undang yang fenomenal, undang-undang cipta kerja disusun dengan kecepatan tinggi dan memunculkan pro dan kontra. Ada ketersinggungan di sana-sini, namun undang-undang cipta kerja tetap melaju kencang dan disahkan, implementasi dari undang-undang cipta kerja inipun disambut positif dan negatif.

Hal yang urgent sehingga ada undang-undang 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adalah upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional. Termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan undang-undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif.

Berikut adalah isi undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan:

1. ketentuan umum dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :
 - a. Cipta kerja.
 - b. Koperasi.

- c. Usaha mikro, kecil, dan menengah yang selanjutnya disingkat UMK-M.
 - d. Perizinan berusaha.
 - e. Pemerintah pusat.
 - f. Pemerintah daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh daerah dan dewan perwakilan rakyat menurut asas otonomi.
 - g. Pemerintah daerah kepala daerah sebagai unsure penyelenggaraan pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah.
 - h. Pelaku usaha.
 - i. Badan usaha.
 - j. Rencana tata ruang yang selanjutnya.
 - k. Persetujuan bangunan gedung.
- 2. Hari adalah hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
 - 3. Asas tujuan dan ruang lingkup.
 - 4. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.

Rancangan undang-undang cipta kerja yang sudah disusun ini menuai perdebatan dan konflik di seluruh kalangan masyarakat, baik mahasiswa hingga buruh. Hal tersebut ditandai dengan adanya gerakan dan aksi demo yang dilakukan serikat buruh dan dikawal oleh seluruh aliansi mahasiswa hampir diseluruh Indonesia. Rancangan undang-undang cipta kerja yang diperkenalkan pada periode ke dua presiden Joko Widodo ini dinilai terlalu tergesah-gesah. Pokok persoalan yang disorot dan menuai pro dan kontrak hingga berujung pada aksi turun jalan adalah pengesahan omnibus law rancangan undang-undang cipta kerja yang sudah disahkan pada 05 oktober 2020 lalu. Rancangan undang-undang tersebut berisikan pasal-pasal yang dianggap bermasalah yang mencakup ketenagakerjaan, pendidikan, pers, hingga lingkungan hidup.

Pasal-pasal yang sudah disusun tersebut dapat menimbulkan pelanggaran HAM (hak asasi manusia), dimana akan memberikan ruang bagi perusahaan dan

korporasi untuk mengeksploitasi tenaga kerja. Dari banyaknya pasal pada bab ketenagakerjaan ada lima poin yang dirasa merugikan serikat pekerja atau buruh di antaranya: *Pertama*, sistem kerja kontrak. *Kedua*, praktek outsourcing meluas. *Ketiga*, berkurangnya hak cuti dan istirahat. *Keempat*, rentan alami PHK. *Kelima*, pengupahan (Gultom dan Fauzi, 2021 : 54-55).

Tuntutan buruh tersebut juga menjadi masalah bagi pemerintah dan masyarakat lebih tepatnya buruh, sehingga terjadilah konflik yang berujung pada aksi demo pada tanggal 8 oktober 2020. Aksi demo tersebut juga berlangsung dengan ricuh, banyak aksi vandalisme dengan merusak fasilitas umum, dan adanya perlawanan dari pihak pendemo dan pihak kepolisian. Seperti aksi demo yang terjadi di Palembang, dimana massa menggelar aksi unjuk rasa menolak rancangan undang-undang (RUU) cipta kerja, aksi dimulai dari kantor gubernur Sumatera Selatan yang kemudian dilanjutkan ke kantor DPRD provinsi Sumatera Selatan. Kurang lebih sekitar 3.000 orang yang turun bergabung dalam gerakan pekerja atau buruh untuk keadilan bagi para serikat buruh. Mereka menganggap rancangan undang-undang (RUU) cipta kerja tidak berpihak pada kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh hanya memihak kepada kepentingan investor dan pengusaha saja.

Dalam aksinya, mereka menyampaikan empat tuntutan. Diantaranya memohon perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja atau buruh, menolak rancangan undang-undang cipta kerja, menuntut dikeluarkannya kluster ketenagakerjaan dalam rancangan undang-undang cipta kerja, dan meminta gubernur Sumatera Selatan beserta DPRD provinsi Sumatera untuk turut mendukung perjuangan pekerja atau buruh dalam menolak rancangan undang-undang cipta kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian akan digunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dimana penelitian kualitatif ialah penelitian yang menggambarkan suatu kondisi yang ada pada kongkrit dalam objek penelitian. Penelitian dalam

kualitatif dapat digunakan metode kualitatif yakni pengamatan, wawancara dan pengolahan dokumen. (Sugiyono, 2016:205).

Metode kualitatif menggunakan metode yang menyajikan secara langsung dan hakikatnya berhubungan antara peneliti dalam responden jenis data yang dapat dihasilkan dari penelitian kualitatif deskriptif pun berupa gambaran atau kata-kata dan juga dihasilkan dari beberapa kutipan dan hasil wawancara pada subjek sehingga menyajikan laporan dan penyajian catatan di lapangan.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif agar peneliti dapat meneliti secara mendalam dan menyajikan data secara akurat dan jelas sesuai gambaran yang terjadi. Dalam hal itu tujuan pada penelitian ialah agar dapat menggambarkan dan menganalisis secara jelas bagaimana potensi konflik atas berlakunya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja (studi pada kasus serikat buruh di kota Palembang).

Dengan mengacu pada metode penelitian kualitatif maka data penelitian yang dikumpulkan oleh penulis memiliki dua jenis data yaitu data asli dan data penolong. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh penelitian dari sumber yang ada (Kartini, 2013).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu Kantor Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Buruh (FSB) Niaga Informatika Keuangan Perbankan dan Aneka Industri (NIKEUBA) Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Di Palembang Sumatera Selatan. Data sekunder yang dikumpulkan melalui buku, jurnal, website terkait penelitian atau data yang diperoleh dari orang kedua atau data tidak diperoleh secara langsung. Dimana data tersebut mendukung diskusi dan penelitian, karena beberapa buku, jurnal atau sumber data memperoleh informasi itu akan membantu meneliti dan mengkritik mereka.

Dalam penelitian ini bagian hal terpenting yaitu pengumpulan data untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan

tujuan penelitian yang dilakukan terhadap suatu objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut berada.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan Wawancara mendalam, yaitu proses tanya jawab langsung, menggunakan panduan kombinasi atau panduan wawancara dengan target informasi di lokasi penelitian. Proses wawancara dimulai dengan pendahuluan yang jujur, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan wawancara. Selain itu, para peneliti mengajukan berbagai macam pertanyaan, dan berakhir dengan pertanyaan terbuka (Syahputra, 2009). Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti ditujukan kepada Kantor Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Buruh (FSB) Niaga Informatika Keuangan Perbankan dan Aneka Industri (NIKEUBA) Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Di Palembang Sumatera Selatan dan buruh di kota Palembang.

Dan peneliti melakukan dokumentasi. Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik, Sukmadinata (2007: 221). Dalam penelitian ini, peneliti memahami, membaca dan mengamati tentang berlakunya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, dan merugikan para buruh dengan berlakunya undang-undang nomor 11 tahun 2020.

Dalam melakukan penelitian bagian yang terpenting ialah menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menggambarkan dan menemukan objek yang diteliti tidak hanya itu, penelitian kualitatif juga dapat digunakan untuk menjelaskan maupun menuliskan keistimewaan dari pengaruh-pengaruh sosial yang kemudian dapat dijelaskan rta diukur dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Afrizal 2014).

Data yang dikumpulkan saat menganalisis data ini digunakan untuk mendeskripsikan mengenai potensi konflik atas berlakunya undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja studi kasus pada serikat pekerja buruh di kota Palembang. Oleh karena itu analisis data hanya dapat dilakukan dengan memberikan interpretasi data (data sedang dijelaskan atau di interprestasikan)

untuk mendeskripsikan data yang diperoleh melalui hasil wawancara (Syaputra, 2009).

HASIL DAN DISKUSI

Setelah disahkan undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja terdapat beberapa perubahan dan dihapuskan mengenai ketentuan-ketentuan yang sebelumnya diatur dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja kemudian mengalami penolakan dari banyak pekerja atau buruh karena terdapat beberapa perubahan atau dihapuskan yang dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan dalam implementasinya.

Undang-undang yang lebih dikenal dengan sebutan omnibus law tersebut menimbulkan banyak sekali kontroversi dalam proses pembuatannya. Salah satu bagian yang banyak dikritik oleh akademisi, serikat pekerja, dalam organisasi masyarakat sipil adalah bab ketenagakerjaan dimana isinya sangat merugikan masyarakat karena mengecilkan aspek perlindungan pekerja dan melakukan deregulasi terhadap peraturan ketenagakerjaan yang sudah lebih dulu ada.

Klaster ketenagakerjaan pada omnibus law cipta kerja paling banyak mendapat kritikan karena dinilai merugikan kaum pekerja/buruh pasca pengesahannya, omnibus law cipta kerja mengundang begitu banyak polemik dimasyarakat yang mengakibatkan terjadinya demonstrasi diberbagai daerah di Indonesia yang berlangsung dari tanggal 06 Oktober 2020 sampai dengan 08 Oktober 2020, demonstrasi ini terjadi karena ada beberapa point dalam undang-undang cipta kerja dinilai merugikan pihak buruh. Pihak buruh berpendapat hak-hak mereka dalam undang-undang ketenagakerjaan akan semakin berkurang jika undang-undang omnibus law cipta kerja disahkan. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, namun dengan adanya perubahan atau penghapusan terhadap pasal dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 ketenagakerjaan tersebut menganggap adanya ancaman bagi kehidupan bagi para pekerja/buruh jika undang-undang tersebut diterapkan. Disahkannya undang-

undang tersebut terdapat lima point yang dirasa merugikan pekerja/buruh diantaranya:

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur sanksi berupa peralihan PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) jika terjadi pelanggaran terkait jenis pekerjaan, jangka waktu dan perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Undang-undang cipta kerja hanya membuka peluang peralihan PKWT menjadi PKWTT untuk pelanggaran terkait jenis pekerjaan. PKWT didasarkan atas 2 hal yaitu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perusahaan hanya bisa dilakukan PKWT maksimum dua tahun dan hanya boleh perpanjangan satu kali untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu perusahaan wajib mempekerjakan pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Akan tetapi undang-undang cipta kerja tidak lagi mengakur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu, pemerintah menilai pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.

Undang-undang cipta kerja juga menghapus pada pasal 59 ketenagakerjaan tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat PKWT. Dimana keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja PKWT, hakim menggunakan konsekuensi hukum untuk memberi hak pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran. Dengan dihapuskannya maka terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja PKWT akan semakin masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja (Yurikosari, 2020).

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya disamping sebagai pekerja pada perusahaan tetapi didalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial dalam masa istirahat dan cuti inilah yang mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja/buruh menjadi lebih

baik kesehatannya baik secara fisik, mental, maupun sosial dan ini amat berpengaruh terhadap produktifitas dan terjalinnya hubungan harmonis dengan sesama pekerja dan manajemennya.

1. Rentan Alami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa point dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pension;
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh (Husni, 2006). Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif (Yahya, 2020). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak (Darwan, 2000).

Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh. Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan

harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan.

2. Pengupahan

Pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja memiliki kewenangan untuk mengubah aturan-aturan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya, salah satunya adalah mengenai pengupahan, yang sebelumnya dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beberapa ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang dirubah oleh undang-undang cipta kerja sebagai berikut. Dimana pada pasal 88 ayat (3) dirubah, adanya sisipan pada pasal 88C ayat (1) dan (2), penambahan pasal 88D tentang penetapan upah minimum yang sebelumnya tidak ada dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Pasal 88

(3) Kebijakan pengupahan bagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi;
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat (1) dan (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum;
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi;
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam peraturan pemerintah.

Terkait upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan syarat tertentu juga berpotensi merugikan pekerja karena akan mengurangi penghasilan pekerja disektor masing-masing. Pemerintah menyatakan pormulasi yang detail terkait upah minimum masih harus diperjelas dan akan dituangkan dalam regulasi turunan, yaitu peraturan pemerintah. Hal itu tentunya menimbulkan kekhawatiran bagi para pakerja apabila aturan turunan yang akan dibuat akan lebih menguntungkan pihak pengusaha. Kemudian upah minimum yang diatur dalam upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur akan membuat peluang konspirasi antara gubernur dan pengusaha yang memberi jasa berupa ongkos politik saat kampaye pemilihan gubernur dan memngkinkan penentuan upah minimum mengikuti kepentingan para pengusaha yang dirasa memiliki pengaruh kuat dalam kekuasaan gubernur (Sjaiful, 2021).

KESIMPULAN

Peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu. bahwa potensi konflik berlakunya undang-undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ini menimbulkan konflik bagi pekerja buruh dan juga sangat merugikan bagi pekerja buruh karena undang-undang yang sekarang ini diterbitkan oleh pemerintah berupa peraturan pemerintah menimbulkan konflik bagi pekerja buruh dimana sebelumnya dengan undang-undang No 13 tahun 2003 banyak perselisihan apalagi dengan undang-undang No 11 tahun 2020 ini, yang mana materi isi undang-undangnya lebih rendah daripada undang-undang sebelumnya. Sehingga status undang-undang cipta kerja tersebut sekarang inskonstitusional bersyarat, akan tetapi jika ingin menjadi konstitusional maka harus diperbaiki dalam jangka dua tahun. Tetapi jika dalam jangka dua tahun tidak ada perbaikan maka menjadi inskonstitusional

permanen artinya batal demi hukum undang-undang tersebut. Terjadinya konflik serikat buruh ini disebabkan adanya kebijakan yang dinilai kurang baik bagi pekerja atau buruh serta realitas politik dan ekonomi, pihak perusahaan juga para pengusaha yang tidak mementingkan para pekerja atau buruh. sehingga terjadi demo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthawati, S. N. (2018). *Peran Serikat Pekerja Dalam Mendorong Produktivitas dan Peningkatan Kesejahteraan Para Pekerja Pada Pt Nippon Shokubai Indonesia-Cilegon*. Jurnal.untirta.ac.id, 100.
- Andari Yurikosari, pernyataan wawancara dengan HukumOnline dala artikel hukumonline “Melek Omnibus Law II: Menyoal Fleksibilitas Aturan PKWT-Outsourcing”.
https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5e67e40d8a92e/melek-omnibus-law-ii_menyoal-fleksibilitas-aturan-pkwt-outsourcing?page=5.
- Budiardjo, Miriam. (2007). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dr, Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*, penerbit Rajagrafindo Persada; ISBN. Kota Malang.
- Darwan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya.
- Dwi, Susilowati (2013). “*Strategi Komunikasi Dalam Manajemen Konflik (Kajian Tentang Negosiasi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia(KSBSI) Dalam Mencapai Kesepakatan Penetapan Kompensasi Buruh Dengan Perseroan Terbatas (PT) Flaro Surya Sepakat (FSS))*”. Skripsi pada Universitas Riau.
- Ferdi Gultom, & Agus, M. F. (2021). “*Demo Penolakan Ruu Cipta Kerja dalam Kacamata Teori Konflik Sosiologi*”. Jurnal Of Law, Hal 54-55
- Fakih, Mansour. (2004). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yunani, Taufik Akhyar, Reni Apriani, Potensi Konflik Atas Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, JSIPOL, Vol.2 Issue.2 No.5, April 30, 2023

<https://Wordpress.com/2009/11/02peranserikat-pekerja-dalam-upaya-menjamin-pemenuhan-hakpekerja/amp/>.

<https://www.medium.com:www.medium.com>. (di akses pada 20/062022 pukul 21:30)

<https://www.cnbcindonesia.com/2020Oktober8>. (di akses pada 21/06/2022 pukul 10:09).

<https://www.sosiologi.info/2021/10/teori-konflik> (di akses pada 07/09/2022 pukul 14:00)

Marita, P. (2018). *Peran Serikat Atau Serikat Buruh Dalam Melakukan Pembelaan Terhadap Pekerja Atau Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Atau Buruh*. Eprints.unpam.ac.id.menuju gerakan sosial baru (hal, 64). Yogyakarta.

Nurlaela, Siti. (2021). *Pola Gerakan Politik Serikat Buruh Dalam Memperjuangkan Hak Buruh Di Kota Palembang (Studi Pada Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Buruh (FSB) Niaga Informatika Keuangan Perbankan Dan Aneka Industri (NIKEUBA) Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Cabang Kota Palembang)*. Skripsi Pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Podugge, I. P. (2020). *Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)*. Jurnal Hukum Lex Generalis, hal 17-18.

Rahmat, P. S. (2009). Penelitian kualitatif. Equilibrium, hal 1-8. Jakarta: Raja Martua.

Susan, Novri. (2009). *Sosioogi Konflik Teori dan Analisis*. Jakarta: Pustaka pelajar.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Sejati, A. N. (2015). *Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan Pt, Snang Charisma Textile*. Jurnal Sosiologi DILEMA, hal 17-18.

Tedjasukma, I. (2008). *Watak Politik Gerakan Buruh Indonesia*. Hal 182.

Yunani, Taufik Akhyar, Reni Apriani, Potensi Konflik Atas Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, JSIPOL, Vol.2 Issue.2 No.5, April 30, 2023

Utami, T. K. (2015). *Peran Serikat Kerja Dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Wawasan Yuridika.

Wirawan, I. B. (2012) *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma (fakta sosial, definisi sosial, dan perilaku sosial)*, Penerbit Kencana Prenadamedia Group. Hal 59-68.

Wahyudi, Andri. (2015). *Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan*. Journal Umita.

Wibowo, Rudi F & Herawati R. (2021). *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Volume 3, nomor 1, hal 109-120.