

DISKURSUS KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA ERA PENERAPAN OMNIBUS LAW CIPTA KERJA

Yeti Kurniati

Fakultas Hukum Universitas Langlang Buana, yetikurniati@paramarta.web.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini mendiskusikan mengenai hukum ketenagakerjaan untuk menyikapi lima masalah klasik ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Indonesia, yaitu: 1) Pendidikan; 2) Keterampilan; 3) Alih Daya atau Outsourcing; 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan 5) Persebaran Tenaga Kerja yang Tidak Merata dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif berjenis deskriptif. Hasil memperlihatkan bahwa dari kelima dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah merangkum mengenai landasan dalam memayungi mengenai pendidikan dan keterampilan, perusahaan alih daya dan terutama untuk PHK. Temuannya Undang-Undang Cipta Kerja belum bisa memayungi untuk sebaran tenaga kerja karena berhubungan kemajuan daerah kota dan kabupaten di Indonesia beragam.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Cipta Kerja; Alih Daya; Hubungan Kerja.

Pendahuluan

Pengangguran menjadi masalah utama di Indonesia (Zubi et al., 2021). Berdasarkan pada data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia sebagaimana dikutip dalam berita CNN Indonesia, yang memberitakan bahwa masih terdapat ketimpangan antara jumlah penduduk dengan ketersediaan lapangan kerja yang selanjutnya menimbulkan berbagai masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak terhindarkan. Adapun Data BPS memperlihatkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia per Agustus 2021 adalah naik 1,84 persen, dari 5 persen lebih, sekarang mencapai 7,07 persen.

Lima masalah klasik ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu: 1) Pendidikan; 2) Keterampilan; 3) Alih Daya atau Outsourcing; 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan 5) Persebaran Tenaga Kerja yang Tidak Merata.

Pertama, masalah pendidikan masih menjadi masalah menjadi sorotan. Pendidikan menjadi masalah juga diakibatkan beberapa hal, misalnya tidak meratanya kualitas pendidik, lalu rendahnya kualitas calon tenaga kerja, perilaku atau karakter calon tenaga kerja atau yang biasa dikenal dengan softskill yang dimiliki calon tenaga kerja, dan ketidaksesuaiannya antara lapangan kerja yang ada dengan pendidikan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja di Indonesia (Fitri & Hidayah, 2021).

Kedua, masalah keterampilan. Hal ini terkait dengan keterampilan tambahan selain tingkat pendidikan formal yang dimiliki calon tenaga kerja. Keterampilan tambahan mungkin saja tidak dimiliki atau tidak didapatkan calon tenaga kerja diakibatkan oleh keterbatasan biaya, karena untuk mendapatkan keterampilan tambahan bagi calon tenaga kerja tersebut tentu saja harus dimiliki dengan mengeluarkan biaya yang tidak kecil, sehingga menghambat bagi calon tenaga kerja untuk mendapatkan keterampilan tertentu yang ingin dimiliki. Walaupun sudah banyak penyedia program pelatihan, workshop yang bersertifikat gratis untuk meningkatkan daya saing calon tenaga kerja, namun masih juga terkendala dengan akses sosialisasi dan kemudahan informasi untuk mendapatkan layanan tersebut (Fitri & Hidayah, 2021).

Ketiga, masalah alih daya atau *outsourcing* yang tetap menjadi masalah, walaupun

sudah diberlakukannya Undang-Undang (UU) Cipta Kerja, dengan kendala masih sama yaitu upah yang dibawah standar minimum regional juga fasilitas lainnya yang menjadi hak tenaga kerja di Indonesia sesuai aturan yang ada, misalnya jaminan kesehatan. Keempat, masalah PHK, dalam masa pandemi covid-19 tidak menjadi rahasia lagi banyak perusahaan yang mengalami pailit atau melakukan merger, yang selanjutnya berdampak pada adanya pengurangan tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan di masa pandemi covid-19. Masalah lain yang muncul dari PHK, yaitu seringkali pesangon atau uang PHK tidak sesuai dengan nominal sesuai aturan yang ada, prosesnya yang lama, hingga pada tidak dibayarnya uang tersebut (Hernawati & Suroso, 2020; Jaya & Lauw, 2021; Kurniasih & Milandry, 2022).

Masalah terakhir dalam ketenagakerjaan adalah sebaran tenaga kerja dan industri atau dunia usaha yang berpusat di pulau tertentu, misalnya di Pulau Jawa. Hal ini menyebabkan semua akan mencari pekerjaan ke perkotaan di Pulau Jawa, yang kemudian mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan dikarenakan dua masalah sebelumnya, yaitu pendidikan yang belum mencukupi kualifikasi dan keterampilan yang kurang dengan apa yang dibutuhkan oleh lapangan kerja (Hernawati & Suroso, 2020; Jatmika, 2020).

Merujuk pada kelima masalah klasik di Indonesia tersebut, maka penelitian ini akan mendalami mengenai hal tersebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang telah ditetapkan di Indonesia, terutama penerapan pada masa pandemi Covid-19 dan kedepannya di era new normal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dalam ilmu hukum, yaitu pendekatan penelitian normatif, yang mana peneliti akan mengidentifikasi hukum atau yang dikenal dengan legal eksplorating, tidak menggunakan teori hukum namun menggunakan logika hukum. (Sujuti et al., 2021), peneliti akan mengungkapkan kelemahan-kelemahan, kekurangan, juga kelebihan dari suatu aturan misalnya berupa Undang- Undang, dan peraturan lain yang sesuai dengan fokus penelitian.

Pembahasan

A. Dikusi Hukum: Pendidikan dan Keterampilan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa masalah utama tenaga kerja di Indonesia terkait pendidikan, baik dari segi kualitas pendidikan formal maupun kurangnya pendidikan hard atau soft skill berupa kemampuan khusus atau yang dikenal dengan pendidikan profesi tertentu. Kasus lain sehubungan masalah pendidikan untuk calon-calon tenaga kerja Indonesia adalah ketidaksesuaian antara pendidikan yangdimilikidengan kebutuhan kerja di lapangan.

Kriteria permintaan tenaga kerja khusus mengenai pendidikan formal semakin tinggi. Pada awal tahun 2000-an, permintaan tenaga kerja di Indonesia terutama untuk di industri-industri besar, meminta lulusan Sekolah Menengah Kejuruan tertentu, namun sekarang ini permintaan pendidikan untuk calon tenaga kerja yang minta oleh industri-industri menengah dan besar adalah minimal lulusan diploma yang berasal dari perguruan tinggi vokasi, baik setara Diploma III maupun Diploma IV (Sarjana terapan).

Pemerintah Pusat melalui beberapa kementerian sudah banyak menyediakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan atau yang dikenal dengan diklat. Hal tersebut

sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 90 mengenai Kemitraan, yang mana pada ayat (5) menyatakan: “Pemerintah Pusat mengatur pemberian insentif kepada Usaha Menengah dan Usaha Besar yang melakukan kemitraan dengan Koperasi, Usaha Mikro, dan Usaha Kecil melalui inovasi dan pengembangan produk berorientasi ekspor, penyerapan tenaga kerja, penggunaan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.”

Terkait aturan di atas, ramailah bermunculan lembaga sertifikasi profesi untuk melaksanakan tugas sertifikasi kompetensi kerja yang mana belum dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dibentuk oleh asosiasi profesi atau lembaga pelatihan dan pendidikan. Masih terkait hal tersebut, juga dalam aturan tersebut mengamanatkan bagi calon tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, ada kewajiban bagi pemberi kerjanya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan sebelum tenaga kerja tersebut dikirimkan ke tujuan negara tempat mereka bekerja. Kegiatan ini sering dikenal dengan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan baik oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, dan lembaga pelatihan kerja oleh perusahaan penyedia pekerjaan itu sendiri.

B. Diskusi Hukum: Alih Daya atau Outsourcing

Masalah selanjutnya mengenai ketenagakerjaan di Indonesia adalah mengenai alih daya atau outsourcing, Alih daya harus dikelola oleh perusahaan yang berbadan hukum sesuai aturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan harus mengatur mengenai perlindungan bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja tertulis. Sedangkan Outsourcing atau penyumberluaran sama dengan bentuk kemitraan lainnya, semisal kontrak budi daya, bagi hasil, kerja sama operasional, usaha patungan.

Alih daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana dalam Pasal 66 yang menjelaskan bahwa hubungan antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh diatur dengan dasar perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, bisa dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, dapat juga dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selanjutnya perusahaan alih daya harus melaksanakan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama harus bertanggung jawab mengenai segala hak pekerja atau buruh, mulai dari perlindungan kerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, dan perselisihan yang timbul, dikarenakan perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Merujuk hal tersebut, maka dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini ditetapkan, dengan cakupan empat hal penting, yang satu diantaranya adalah peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja atau buruh. Terkait perusahaan alih daya yang disederhanakan dengan prinsip Perizinan Berusaha berbasis risiko, agar penciptaan lapangan kerja di Indonesia makin berkembang lebih baik, namun tetap pengaturan dalam Perusahaan Alih Daya harus mengatur mengenai perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, dan perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, dan perlindungan kerja yang mengalami pemutusan kerja terutama pada masa pandemi covid-19, yang ramai dibicarakan dan terjadi mulai tahun Maret 2020.

C. Diskusi: Pemutusan Hubungan Kerja

Masalah ketenagakerjaan yang ramai dibicarakan memasuki masa pandemi Covid-19 tidak lain adalah mengenai pemutusan hubungan kerja atau yang dikenal

dengan PHK. Dikarenakan masa pandemi Covid-19 seluruh aspek kehidupan menjadi menurun, banyak tenaga kerja di seluruh dunia mengalami PHK. Hal tersebut tidak lain karena struktur ekonomi seluruh negara menjadi luntuh lantah, dan banyak negara membatasi hubungan interaksi sosial langsung yang mengakibatkan banyak orang harus tetap diam di rumah untuk bekerja atau dikenal dengan Work from Home (WFH), dan Indonesia pada Maret 2020 juga memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur mengenai PHK ini, sebagaimana Pasal 151 secara tegas bahwa penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh, dengan mekanisme penyelesaian perselisihan PHK diatur dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Masih dalam Undang-Undang Cipta Kerja, bahwa PHK dilarang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruhnya dengan alasan, sebagai berikut: 1) Sakit menurut keterangan dokter selama tidak melebihi waktu yang ditetapkan yaitu 12 bulan secara terus menerus; 2) memenuhi kewajiban terhadap negara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan; 3) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; 4) menikah; 5) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; 6) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh yang lainnya di dalam perusahaan tersebut; 7) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; 8) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan 9) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter penyembuhannya memerlukan waktu yang lama yang belum dapat dipastikan.

Perusahaan dapat melakukan PHK dengan dasar atau alasan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, adalah sebagai berikut: 1) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, namun pekerja atau buruh tersebut tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh tersebut; 2) perusahaan melakukan efisiensi disebabkan mengalami kerugian; 3) perusahaan tutup karena mengalami kerugian dua tahun secara terus menerus; 4) perusahaan tutup karena ada keadaan memaksa (*force majeure*); 5) perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; dan 6) perusahaan pailit.

Selanjutnya PHK juga dapat dimohonkan oleh pekerja atau buruh, dikarenakan pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) penghinaan dan penganiayaan secara kasar atau yang mengancam pada pekerja atau buruh; 2) adanya suruhan dan bujukan untuk melakukan tindakan yang melanggar dan bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku; 3) pengusaha atau perusahaan tidak dapat membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama minimal tiga bulan berturut-turut; 4) pengusaha atau perusahaan tidak melakukan kewajiban sebagaimana telah dijanjikan pada pekerja atau buruh; 5) pengusaha atau perusahaan juga memberikan perintah untuk bekerja di luar yang telah diperjanjikan; dan 6) pengusaha atau perusahaan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja atau buruh, yang mana pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Jika PHK tersebut terjadi, maka pengusaha atau perusahaan wajib untuk membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja atau buruh, dengan besaran uang pesangon, sebagai

berikut: 1) bila masa kerjanya kurang dari satu tahun, besarnya sebesar satu bulan upah kerja; 2) bila masa kerjanya satu tahun atau lebih dan kurang dari dua tahun, besarnya sebesar dua bulan upah kerja; 3) bila masa kerjanya dua tahun atau lebih dan kurang dari tiga tahun, besarnya sebesar tiga bulan upah kerja; 4) bila masa kerjanya tiga tahun atau lebih dan kurang dari empat tahun, besarnya sebesar empat bulan upah kerja; 5) bila masa kerjanya empat tahun atau lebih dan kurang dari lima tahun, besarnya sebesar lima bulan upah kerja; 6) bila masa kerjanya lima tahun atau lebih dan kurang dari enam tahun, besarnya sebesar enam bulan upah kerja; 7) bila masa kerjanya enam tahun atau lebih dan kurang dari tujuh tahun, besarnya sebesar tujuh bulan upah kerja; dan 8) bila masa kerjanya tujuh tahun atau lebih dan kurang dari delapan tahun, besarnya sebesar delapan bulan upah kerja. Dan dengan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Uang Penghargaan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Besaran Uang Penghargaan
1	3 – 6 tahun	2 bulan upah
2	6 – 9 tahun	3 bulan upah
3	9 – 12 tahun	4 bulan upah
4	12 – 15 tahun	5 bulan upah
5	15 – 18 tahun	6 bulan upah
6	18 – 21 tahun	7 bulan upah
7	21 – 24 tahun	8 bulan upah
8	Lebih dari 24 tahun	10 bulan upah

Sumber: Undang-Undang Cipta Kerja, Tahun 2022 (dikutip).

Kemudian untuk jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja atau buruh yang mengalami PHK juga akan diberikan haknya, yang mana diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat, yang mana dilaksanakan berdasarkan prinsip asuransi sosial guna mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja atau buruh tersebut kehilangan pekerjaan atau menganggur.

D. Diskusi: Sebaran Tenaga Kerja Yang Tidak Merata

Sebaran tenaga kerja yang tidak merata erat kaitannya dengan keadaan pertumbuhan ekonomi dan industri di setiap daerah di Indonesia. Fenomena migrasi atau yang sering dikenal dengan urbanisasi disebabkan kebutuhan tenaga kerja di Kota lebih besar daripada di Desa, sehingga tenaga kerja mulai dari tenaga kerja yang berpendidikan hingga pada tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan yang cukup berbondong-bondong pergi ke Kota untuk mencari pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan sebaran tenaga kerja yang tidak merata diakibatkan oleh keberadaan industri atau perusahaan yang mengumpul di kota-kota besar di Indonesia.

Kesimpulan

Diskusi atas lima isu masalah klasik yang dihadapi oleh Indonesia, yaitu: 1) Pendidikan; 2) Keterampilan; 3) Alih Daya atau Outsourcing; 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan 5) Persebaran Tenaga Kerja yang Tidak Merata. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan terutama aturan perundang-undangan untuk mengatasi hal

tersebut. Empat isu masalah klasik tertuang secara jelas dalam Undang-Undang Cipta Kerja, namun khusus masalah persebaran tenaga kerja yang tidak merata, belum tertutup dengan aturan secara jelas karena isu masalah persebaran tenaga kerja yang tidak merata, berhubungan dengan pihak investasi baik dari dalam maupun luar negeri juga sangat erat hubungannya dengan kemajuan daerah baik kota atau kabupaten di Indonesia yang sangat beragam.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER LAINNYA

- Fitri, W., & Hidayah, L. (2021). *Problematisasi Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan*. e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, 4(2), 725–735.
- Hernawati, R. A. S., & Suroso, J. T. (2020). *Kepastian Hukum Dalam Hukum Investasi Di Indonesia Melalui Omnibus Law*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi), 4(1), 392–408. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/557>
- Jatmika, B. J. (2020). *Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum; Implikasi Penerapan Omnibus Law*. JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura), 9(1), 71–83. <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v9i1.41145>
- Jaya, F., & Lauw, A. (2021). *Ketentuan Hukum Mengenai Mangkir dalam Omnibus Law*. Wajah Hukum, 5(2), 466. <https://doi.org/10.33087/wjh.v5i2.515>
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). *Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas*. Jurnal Kajian Ilmu Hukum, 1(2), 176–193.
- Sujuti, T. D. P., Pondaag, A. H., & Pinori, J. J. (2021). *Kajian Proses Pembentukan Peraturan Berkonsep Omnibus Law Menurut Hukum Positif Indonesia*. Lex Privatum, IX(13), 41–49. <https://www.hukumonline>.
- Zubi, M., Marzuki, & Affan, I. (2021). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Jurnal Ilmiah Metadata, 3(3), 1171–1195.