

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Presiden Joko Widodo dalam pidato pelantikannya pada 20 Oktober 2019, menyampaikan rencananya mengenai perumusan *omnibus law* bersama DPR. Ia menyebutkan ada dua Undang-Undang yang akan tercakup di dalamnya, yaitu Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja dan Undang-Undang Pemberdayaan UMKM. Pada Februari 2020, pemerintah Indonesia mengajukan Undang-Undang sapu jagat ke DPR dengan target musyawarah yang selesai dalam tempo 100 hari. Versi draf Rancangan Undang-Undang dikritik oleh elemen media Indonesia, kelompok hak asasi manusia, serikat pekerja, dan organisasi lingkungan hidup karena mendukung oligarki dan membatasi hak-hak sipil rakyat. Dilain pihak, Kamar Dagang dan Industri Indonesia mendukung Rancangan Undang-Undang ini.¹

Meskipun kehadiran Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja banyak yang menolak, Presiden dan DPR tetap mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja pada Senin, 5 Oktober 2020 lebih cepat dari pengesahan yang di jadwalkan. Dengan alasan Presiden Republik Indonesia yaitu Joko Widodo²

1. Presiden memaparkan, 87 persen dari total penduduk yang bekerja pendidikannya SMA ke bawah, di mana 39 persen berpendidikan SD. "Sehingga perlu mendorong lapangan kerja baru di sektor padat karya untuk menyediakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya bagi para pencari kerja dan pengangguran,³

¹<https://www.kompas.tv/article/114714/presiden-jokowi-sebut-3-alasan-kita-butuh-Undang-Undang-cipta-kerja?page=all>, diakses pada tanggal 15 April 2021, pukul 21:35 WIB.

²Addi M Idhom, *Demo Hari Ini Tolak Omnibus Law: Kronologi, Daftar Lokasi, Penyebab*”, diakses pada tanggal 19 April 2021, pukul 03.33 WIB.

³<https://www.kompas.tv/article/114714/presiden-jokowi-sebut-3-alasan-kita-butuh-Undang-Undang-cipta-kerja?page=all>, pada tanggal 15 April 2021, pukul 21:50 WIB.

2. Presiden juga menjelaskan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja akan memudahkan masyarakat, khususnya usaha mikro kecil (UMK) dalam membuka usaha baru.⁴
3. Alasan ketiga, Jokowi memaparkan, Undang-Undang tersebut untuk memberantas sekaligus mencegah terjadinya korupsi.⁵

Salah satu Undang-Undang yang dicakup dalam Omnibus Law adalah Undang-Undang Cipta Kerja (RUU Cipta Lapangan Kerja). Undang-Undang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁶ Undang-Undang Cipta Kerja terdiri dari 11 klaster yaitu sebagai berikut : (1) Penyederhanaan Perizinan Tanah; (2) Persyaratan Investasi; (3) Ketenagakerjaan; (4) Kemudahan dan Perlindungan UMKM; (5) Kemudahan Berusaha; (6) Dukungan Riset dan Inovasi; (7) Administrasi Pemerintahan; (8) Penelehan Sanksi; (9) Pengendalian Lahan; (10) Kemudahan Proyek Pemerintah, dan (11) Kawasan Ekonomi Khusus.

Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat dalam klaster ke (3).⁷ Pemerintah juga telah menerbitkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di bidang Ketenagakerjaan. Yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja. Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

⁴<https://www.merdeka.com/uang/presiden-jokowi-Undang-Undang-cipta-kerja-memudahkan-pelaku-umkm-membuka-usaha-baru.html>, pada tanggal 17 April 2021, pukul 20:21 WIB.

⁵<https://www.inews.id/news/nasional/jokowi-ungkap-3-alasan-pemerintah-terbitkan-omnibus-law>, pada tanggal 18 April 2021, pukul 16:15 WIB.

⁶ <https://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>, pada tanggal 24 april 2021, pukul 22:02 WIB.

⁷ Adhi Setyo Prabowo, et.al, *Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia*, jurnal pamator volume 13 nomor 1, april 2020. diakses pada tanggal, 22 April 2021, Pukul 11.45 WIB.

Bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat dalam klaster ke (3). Sejumlah materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti upah minimum, *outsourcing*, tenaga kerja asing, pengurangan pemutusan hubungan kerja, serta jam kerja direvisi melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Disusun dengan metode *omnibus law* untuk mengganti 1.203 Pasal dalam 76 Undang-Undang termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁸

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan Undang-Undang ini membuat banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Permasalahan tersebut adalah mengenai hak-hak karyawan seperti adanya pemotongan pesangon kepada para tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, Hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.

Berdasarkan dari hal-hal yang di uraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul

⁸ Bagir Manan, (1997), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung, Alumni, hal. 144. diakses pada tanggal, 23 April 2021, Pukul 11.53 WIB.

“KAJIAN YURIDIS PERBANDINGAN HAK TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan adalah Bagaimana kajian yuridis perbandingan hak tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dengan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan tersebut di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kajian yuridis perbandingan hak tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dengan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahamana secara teoritis tentang ilmu hukum khusus dibidang hukum ketenagakerjaan
- b. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil-hasil penelitian tersebut kedalam bentuk tulisan
- c. Untuk memperoleh manfaat ilmu pengetahuan dibidang hukum pada umumnya maupun dibidang hukum bisnis pada khususnya dalam hal mengetahui Bagaimana perbandingan pengaturan hukum terhadap hak tenaga kerja di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah masukan bagi perkembangan hukum tentang perbandingan pengaturan hukum terhadap hak tenaga kerja di tinjau dari Kajian Yuridis Perbandingan Hak Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti dalam hal ini bagi penulis yaitu sebagai syarat kelulusan penulis sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Jurusan Hukum Bisnis.

Selain itu juga untuk mengerti bagaimana perbandingan pengaturan hukum terhadap hak tenaga kerja di tinjau dari Kajian Yuridis Perbandingan Hak Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Latar Belakang Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur berbagai hal terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan yang kini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) di mana peraturan ini memuat: Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja, Pelatihan Kerja, Pelayanan penempatan tenaga kerja, Penggunaan tenaga kerja asing, Pembinaan hubungan industrial, Pembinaan

kelembagaan dan sarana hubungan industrial, Perlindungan bagi Pekerja, termasuk hak-hak dasarnya dan Pengawasan ketenagakerjaan.⁹

Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia tak lepas dari sejarah Perbudakan di negeri ini yang saat itu masih disebut Hindia Belanda. Selepas era perbudakan, pada tahun 1819 dikeluarkan Peraturan tentang pendaftaran budak. Pada tahun 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada tahun 1829 ada peraturan yang melarang mengangkut budak yang masih anak-anak. Setelah itu pada tahun 1839 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para budak. Sebelum itu pada tahun 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak.¹⁰

Peraturan penghapusan budak di tahun 1854. Kemudian pada tanggal 1 Januari 1860 baru dinyatakan hapus sama sekali meskipun pada praktiknya setelah tahun 1860 masih banyak orang yang berstatus budak dan pemilik budak. Istilah budak setelah tahun 1860 itu mulai menciut. Istilah budak sudah semakin kurang kedengeran tetapi diganti dengan istilah lain yaitu hamba dan perhambaan. Pada tahun 1880 dikeluarkan sebuah peraturan terkait dengan para pekerja. Orang-orang yang bekerja itu disebut *koeli* (kuli) dan peraturannya adalah Koeli Ordonantie.

Pada masa-masa selanjutnya peraturan ini mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai bergeser dari koeli ke buruh. Menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia, *ordonnantie* itu dihapuskan. Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mencapai pada puncaknya ketika negara ini merdeka dimana

⁹ <https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan>, Sejarah & Perkembangannya di Indonesia, di akses pada 23 April 2021, pukul 18.34

¹⁰ *Ibid.*

hukum yang diterapkan terkait dengan ketenagakerjaan sejak saat itu hingga kini dan di masa yang akan mendatang akan selalu bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.¹¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan.¹² Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.¹³

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata “*arbeidsrechtitu*” sendiri, banyak batasan pengertiannya. Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

¹¹ *Ibid.*

¹² Broto, Suwiryo. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang, Surabaya, hal. 19,

¹³ *Ibid*

masyarakat.¹⁴ Dalam hukum ketenaga kerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.¹⁵ Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah :¹⁶

- a. Untuk mencapai / melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun

¹⁴<https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/>. diakses pada tanggal, 23 Juli 2021, Pukul 11.23 WIB.

¹⁵ Lalu Husni, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010, hal. 35.

¹⁶ *Ibid*, hal 2.

spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).¹⁷

Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh.

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karenamasing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.

Pengertian Tenaga Kerja Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.¹⁸

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerjanyaupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya. Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut Undang-Undang BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹⁹

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah

¹⁹. Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, hal. 3, diakses pada tanggal, 08 Agustus 2021, Pukul 00.55 WIB.

menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan²⁰.

Ketenagakerjaan juga merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagaisasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia terletak pada kesempatan kerja. Ketidak seimbangan antara peningkatan penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia akan menimbulkan pengangguran yang akan berdampak pada ketidakstabilan ekonomi dan bidang kehidupan lainnya. Oleh karena itu dengan meningkatkan kegiatan pembangunan ekonomi, maka kesempatan kerja yang tersedia juga akan semakin banyak dan kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik.²¹

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja maupun rendahnya produktivitas para pekerja, namun dapat disebabkan oleh beberapa faktor-faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah utang luar negeri yang pada akhirnya mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah, dan akhirnya, penyediaan lapangan kerja.

Semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, sehingga kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik. Ini lah yang membuat penyerapan tenaga kerjasecara langsung maupun tidak langsung akan berkaitan dengan masalah-masalah lainnya seperti pendapatan yang merata, kesejahteraan masyarakat, pertumbuhan ekonomi yang meningkat, berkurangnya urbanisasi, dan stabilitas politik. Oleh

²⁰. *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

karena itu, berbagai upaya terus dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja seperti meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, meningkatkan pembangunan di pedesaan, membangun proyek-proyek padat karya dan menyelenggarakan kursus-kursus keterampilan²²

3. Pengelompokan Tenaga Kerja

Dalam pembagian tenaga kerja terdapat beberapa pengelompokan, yaitu²³

a. Tenaga Kerja Terdidik (*Skilled labour*)

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang harus menyelesaikan pendidikan terlebih dahulu sebelum memasuki tenaga kerja. Contohnya tenaga kerja terdidik adalah Guru, dosen, Akuntan, Pengacara, arkeolog, Polisi, Ilmuwan dan Dokter.

b. Tenaga Kerja Terlatih (*Trained labour*)

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu sebelum melakukan suatu pekerjaan. contoh Tenaga kerja terlatih adalah Sopir, masinis, montir, tukang las, juru masak, dan tukang ledeng.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih (*Unskilled and Untrained labour*)

d. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan ataupun pelatihan secara khusus dalam melakukan pekerjaan. Contohnya Kuli punggul, kuli bangunan, buruh tani, dan buruh pabrik,

²² *Ibid.*

²³ https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/4928-Full_Text.pdf, diakses pada tanggal, 23 Juli 2021, Pukul 11.33 WIB.

Pengklasifikasikan tenaga kerja diatas tidak digunakan sebagai dasar kedudukan status sosial dalam masyarakat. Pengklasifikasikan bertujuan untuk bahan pembelajaran dan mempermudah dalam pemberian upah.²⁴

Dalam pengelompokan tenaga kerja juga terdapat kontrak tenaga kerja yaitu PKWT dan PKWTT yang di atur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam sebuah perusahaan yang dijalankan dan di sepakati oleh pengusaha dan tenaga kerja, PKWT dan PKWTT adalah jenis kontrak tenaga kerja dan perusahaan. Pada umumnya kontrak tenaga kerja di Indonesia cukup beragam, baik itu dibuat secara lisan/tulisan antara karyawan dan pemberi kerja, dalam waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dalam pembuatan kontrak kerja karyawan juga pasti dicantumkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi kedua belah pihak.

Defenisi PKWT dan PKWTT menurut Undang- Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut Pasal 1601 a KUH Perdata “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak tenaga kerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, pengusaha untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Tenaga kerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memerlukan masa percobaan dikarenakan hal tersebut diberikan pada tenaga kerja tetap. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut tenaga kerja tetap.

²⁴ https://pengetahuan.bersamasama.blogspot.com/2016/01/pengelompokanpenggolongan_tenaga_kerja.html, diakses pada tanggal, 23 Juli 2021, Pukul 11.33 WIB.

Sedangkan untuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah kehadiran.

Dasar hukum PKWT Dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004, disebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dengan beberapa penjelasan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus mencantumkan batasan kapan pekerjaan dinyatakan selesai. Dapat diperbaharui apabila kondisi pekerjaan belum selesai dan dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya masa kerja.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan sesuatu yang baru atau produk yang masih dalam percobaan dan PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 tahun.

4. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Jika bekerja lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.²⁵

4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa, “setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

1. Hak Dasar

Hak dasar secara otomatis akan muncul ketika seseorang telah resmi diangkat menjadi tenaga kerja. Mengenai hak keselamatan, kesehatan hingga kesempatan untuk mengembangkan potensi di dalam perusahaan. Sekitar 8 hak dasar sesuai perundang-undangan dibentuk untuk mencegah adanya eksploitasi tenaga kerja.

1. Berhak mengembangkan potensi, bakat, minat di tempat kerja.
2. Berhak menerima jaminan kesehatan, hari tua, kematian dan kecelakaan kerja.
3. Memperoleh upah yang layak dan tidak adanya perbedaan jumlah antara laki-laki dan perempuan.
4. Berhak membatasi waktu kerja dengan memperoleh cuti dan libur.²⁶
5. Berhak membuat serikat pekerja dengan perusahaan sesuai perjanjian bersama.

²⁵ <https://www.dslalawfirm.com/id/perbedaan-pkwt-dan-pkwt/>, diakses pada tanggal 18 September 2021, Pukul 10.11 WIB

²⁶ *Ibid.*

6. Berhak mogok kerja dan perusahaan tidak dapat menggantikan pekerja tersebut selama mogok kerja.
7. Tenaga kerja perempuan mendapatkan hak khusus.
8. Berhak memperoleh perlindungan saat menerima PHK

2. Hak Pribadi

Hak pribadi membahas lebih spesifik antara hubungan pekerja dengan pemilik perusahaan. Bukan membahas mengenai tenaga kerja secara umum namun hak satu individu dengan perusahaan. Tenaga kerja satu dengan lainnya terkadang memiliki hak pribadi yang berbeda.

1. Hubungan kerja
2. Aturan jam kerja
3. Jaminan kesejahteraan
4. Cuti
5. Upah
6. Pemutusan hubungan kerja²⁷

Tidak hanya hak yang di sebutkan di atas, terkhusus kepada tenaga kerja perempuan mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua saat merasakan sakit haid, dan juga memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan atau untuk perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapatkan waktu istirahat selama waktu yang sama yang sudah tertuang pada Pasal 82

²⁷ *Ibid.*

3. Hak Diputusnya Hubungan Kerja

PHK merupakan putusan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan perusahaan dikarenakan suatu hal. Pemutusan hubungan kerja karyawan akan dibarengi dengan hak-hak yang diterimanya.

1. Mendapat pesangon
2. Mendapat penghargaan masa kerja
3. Mendapat uang pengganti

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban yaitu suatu hal yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan bersifat wajib. Hak dan kewajiban akan berjalan beriringan seperti saat hak awal tenaga kerja telah diterima, maka tenaga kerja wajib patuh dengan peraturan. Setelah tenaga kerja bekerja sesuai waktu dan prosedur dari perusahaan atau dalam arti telah melakukan kewajiban lainnya. Selanjutnya perusahaan akan memberikan hak lainnya sebagai upah dari kewajiban yang telah dilakukan tenaga kerja. Perusahaan memberikan gaji dan fasilitas lainnya yang telah menjadi haknya²⁸

Dan juga terdapat beberapa kewajiban untuk tenaga kerja yang menjadi peraturan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja yaitu:

- a) Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa tenaga kerja harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.
- b) Kewajiban Konfidensialitas, setiap tenaga kerja wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.

²⁸ <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan-dalam-perusahaan>, diakses pada tanggal, 23 Juli 2021, Pukul 11.43 WIB

- c) Kewajiban Loyalitas, yang artinya tenaga kerja harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dikenal Tenaga Kerja Kontrak dan Tenaga Kerja Tetap. Tenaga Kerja Kontrak biasanya menandatangani sebuah kesepakatan yang disebut PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Sedangkan yang sudah Permanen menandatangani PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Sudah pasti perbedaannya antara PKWT dengan PKWTT yaitu pada ketentuan masa kerja. Seorang karyawan Kontrak sudah ditentukan kapan berakhirnya sedangkan yang sudah memiliki SK Karyawan Tetap sudah pasti tidak dapat diakhiri pekerjaannya kecuali di PHK oleh Perusahaan. Inilah yang membedakan HAK dan Kewajiban jika sebuah perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tenaga kerja.

Hak Tenaga Kerja Kontrak (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tenaga kerja Kontrak berhak mendapatkan Gaji dalam pekerjaannya dan tentunya fasilitas lainnya seperti Kesehatan dan Seragam Kerja. Selain itu memperoleh Cuti jika masa kerja mencapai 12 bulan tanpa Berhenti atau Putus Kontraknya. Jika dilakukan PHK sebelum masa Kontrak berakhir maka Perusahaan Wajib membayar sisa Kontrak tersebut.²⁹

Hak Tenaga Kerja Tetap

Hampir sama untuk Hak tenaga kerja tetap yaitu Mendapatkan Gaji, Fasilitas Kesehatan, Makan, Mess (Tempat Tinggal) dan Transportasi. Yang membedakan adalah saat dilakukan PHK oleh Perusahaan ataupun Jika tenaga kerja mengundurkan diri. Semua Hak tenaga kerja

²⁹ <https://www.dslalawfirm.com/perbedaan-pkwt-dan-pkwt/#:~:text=Dan%20dalam%20UU%20No.13.lebih%2C%20maka%20disebut%20karyawan%20tetap>, Diakses pada tanggal, 17 September 2021. Pukul 23.46 WIB

sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu hak tenaga kerja juga mendapatkan upah Lembur jika melewati Jam Kerja yang ditentukan.

Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak (PKWT)

Wajib bekerja selama kurun waktu yang sudah ditentukan. Mematuhi peraturan Perusahaan yang sudah dibagikan dan biasanya dibuat dalam bentuk buku. Buku kecil tersebut biasa kita lihat yaitu PP (Peraturan Perusahaana) atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama). PKB biasanya dibuat oleh Serikat Buruh dari perwakilan tenaga kerja dengan Manajemen Perusahaan.

Kewajiban Tenaga Kerja Tetap (PKWTT)

Kewajiban tenaga kerja tetap dengan tenaga kerja kontrak sama saja yaitu bekerja. Apabila melanggar dari Peraturan maka akan diberikan sanksi yang berlaku seperti Konseling, SP1, SP 2, SP 3 bahkan PHK. Perusahaan bisa melakukan PHK tanpa pesangon apabila tenaga kerja tersebut melakukan Pelanggaran Berat.

B. Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

1. Latar Belakang Pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang juga dikenal sebagai *Omnibus law*, "*Omnibus* berasal dari kata "*Omni*" dari Bahasa Latin dan "*bus*" dari Bahasa Inggris.³⁰ Kata *Omnibus* pertama kali dari Perancis, setelah itu baru digunakan oleh

³⁰ Jimly, Asshiddiqie, "*Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*", Penerbit Konstitusi Press, Jakarta, 2020, hal. 3,

Amerika dan Kanada.³¹ “Praktik Omnibus bills tidak digunakan, baik di Inggris maupun di Australia”³²

Menurut Audrey O’ Brien (2009), *Omnibus Law* adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang. Sementara bagi Barbara Sinclair (2012), omnibus bill merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait.³³

Banyaknya Undang-Undang di Indonesia, maka perlu beberapa Undang-Undang yang harus direvisi, jika Undang-Undang direvisi satu per satu maka akan memakan waktu yang banyak, serta Undang-Undang bertentangan satu dengan yang lainnya, sehingga diperlukannya Teknik yang disebut dengan *Omnibus Bill* (Rancangan Undang-Undang *Omnibus*).³⁴

Omnibus Bill merupakan suatu teknik pembentukan Undang-Undang untuk peraturan yang dianggap saling berkaitan dan berdasarkan dari satu Undang-Undang maupun beberapa Undang-Undang. Pelaksanaan *Omnibus Bill* terdapat 3 pola, pola pertama, satu Undang-Undang yang ingin dirubah, Undang-Undang tentang A yang dirubah tetapi berkaitan pula dengan satu atau dua pasal di Undang-Undang B dan Undang-Undang C, tanpa mencabut Undang-Undang B dan C, hanya merubah beberapa pasal saja yang baru. Pola kedua, Undang-Undang yang baru saja diterbitkan, jika Undang-Undang baru tersebut dilakukan sendiri akan terjadi penabrakan dengan Undang-Undang yang lama, sehingga Undang-Undang lama yang bertabrakan dengan Undang-Undang baru dirubah mengikuti Undang-Undang baru.³⁵

³¹ *Ibid*

³² Louis Massicotte, “*Omnibus Bills in Theory and Practice*”, Amerika Serikat, 2013, hal. 14-15,

³³ <https://tirto.id/arti-dan-sejarah-omnibus-law-atau-uu-sapu-jagat>, diakses pada tanggal 14 September 2021, Pukul 12.01

³⁴ *Ibid*, hal. 5-8

³⁵ Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, jurnal pamator volume 15 nomor 1, mei 2018, diakses pada tanggal 09 agustus 2021, pukul 17.56 WIB.

Pola ketiga, adanya dua atau tiga Undang-Undang yang diperbaiki, lalu Undang-Undang yang lama dicabut dan tidak berlaku lagi. Indonesia sendiri juga ada *Omnibus Law*, dalam penulisan *Omnibus Law* harus bersifat terpadu, tidak boleh bersifat simpang-siur antara Undang-Undang satu dengan Undang-Undang yang lainnya, namun dalam pembuatan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* merupakan hal yang sulit, yaitu: menyangkut hak dan kewajiban banyak orang, berkaitan dengan Undang-Undang yang banyak, serta harus selesai dengan waktu yang singkat.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. 18 Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbaiki hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja.³⁶

2. Defenisi Tenaga Kerja

Tenaga Kerja merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya Tenaga Kerja tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Tenaga Kerja merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Tenaga Kerja adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-

³⁶ *Ibid.*

64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁷

Beberapa pendapat ahli tentang pengertian Tenaga Kerja:³⁸

1. Dr. Payaman

Tenaga kerja (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Namun secara praktis tenaga kerja, tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas:

- a. Golongan yang bekerja dan
- b. Golongan penganggur atau sedang mencari kerja.

Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga
- c. Golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan sebagainya.

2. Dr.A.Hamzah SH

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

3. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

³⁷ Trijono, Rachmat. 2020. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti,

³⁸ <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-tenaga-kerja/>, Diakses pada tanggal 17 September 2021, Pukul 23.55.WIB

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Hak-Hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

Tenaga Kerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini:

a. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan

dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan

b. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS.³⁹

1) Hak Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja yaitu:

1. Hak untuk mendapatkan upah
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
3. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
4. Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan.

³⁹ Abdul, Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, jurnal pamator, vol. 2. Nomor 1 Mei 2019 diakses pada tanggal, 09 Agustus 2021, Pukul 20.00 WIB

5. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
6. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat.
7. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
8. Hak untuk mendapat jaminan sosial.⁴⁰

2) Kewajiban Tenaga Kerja

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan-aturan yang wajib di taati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainkejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib

⁴⁰ Darwis, Anatami. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish,

melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.⁴¹

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga di atur mengenai PKWT dan PKWTT. Pemerintah dan DPR mengubah skema kontrak kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja perusahaan diwajibkan untuk mengangkat pekerja atau buruh sebagai karyawan tetap (PKWTT) jika ingin mempekerjakannya setelah lewat masa 3 tahun. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapus. Pasal tersebut mengatur batasan PKWT. Dalam aturan lama di Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja perjanjian PKWT paling lama 3 tahun.⁴²

⁴¹ Broto, Suwiryo. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Laksbang.

⁴² PKWT di UU *Omnibus Law* Cipta Kerja Begini Aturan, Contoh dan Cara Buatnya | Fingerspot, Diakses Pada Tanggal 16 September 2021 Pukul 18.45 WIB

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian secara Ilmiah artinya suatu metode yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala, dengan jalan menganalisisnya dan dengan mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh fakta tersebut.

Untuk mengetahui metode yang tepat ketika seseorang ingin melaksanakan suatu penelitian, jawabannya adalah akan bergantung pada apa yang menjadi pertanyaan dari suatu penelitian. Pertanyaan ataupun rumusan akan menentukan metode penelitian mana yang tepat. Dalam suatu karya ilmiah, ada beberapa pertanyaan, maka metode penelitian yang digunakan bisa lebih dari satu mengingat ini tergantung kepada apa pertanyaan yang diajukan.

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana Kajian Yuridis Perbandingan mengenai hak karyawan dalam Undang-Undang Nomor

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

B. Sumber Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif juridis. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada. Sumber data sekunder yang utama adalah buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu Hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, catatan atau dokumentasi mengenai perbandingan pengaturan hukum terhadap hak karyawan di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

C. Bahan Penelitian

1. Bahan Hukum Primer:⁴³

Merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya bersifat otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, putusan hakim, yaitu berupa undang-undang dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pertanggung jawaban pidana dengan sengaja dan tanpa hak melakukan pentransmisian akses informasi elektronik yang memiliki muatan perjudian diantaranya:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

2. Bahan hukum sekunder:

Yang termasuk dalam bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan berupa buku-buku tentang perbandingan pengaturan hukum terhadap hak karyawan di tinjau dari Undang-Undang

⁴³ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 3, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 51,

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, internet serta tulisan lain yang berkaitan dengan penelitian.⁴⁴

3. Bahan hukum tersier:

Merupakan bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.⁴⁵

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang disusun dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (*library research*) adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya. Ia merupakan suatu penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Nazir. “Studi kepustakaan 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”.⁴⁶

Nazir mengemukakan bahwa studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang penulis menetapkan topik penulisan, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penulisan.⁴⁷

Dalam pencarian teori, penulis akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penulisan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

⁴⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hal, 42-43

⁴⁵ *ibid*

⁴⁶ M Nazir, *Metode Penulisan*, 1998, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hal. 112.

⁴⁷ *Ibid*

Berdasarkan teori tersebut, studi kepustakaan, merupakan daya yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan. Studi kepustakaan dalam penulisan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data pendukung mengenai perbandingan pengaturan hukum terhadap hak karyawan di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

E. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah metode yang sesuai dengan penelitian ini yaitu metode analisa deskriptif dimana setelah data terkumpul kemudian dilakukan penganalisaan secara kualitatif lalu digambarkan melalui kata-kata. Penulis melakukan pendekatan integrasi keilmuan antara ilmu hukum dengan berbagai teori hukum. Untuk membandingkan kedua Undang-Undang. Dimana dari sudut pandang teori hukum, ilmu hukum dibagi atas tiga lapisan utama, yaitu dogmatik hukum, teori hukum dan filsafat hukum.⁴⁸

⁴⁸ Hadjon, P. M., & Djatmiati, T. S. 2005. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, diakses pada tanggal 11 Agustus 202, Pukul 11:12 WIB