

ADVOKASI HAK-HAK KETENAGAKERJAAN PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Madiha Dzakiyyah Chairunnisa¹, Purwaningdyah Murti Wahyuni², Nadia Nurani
Isfarin³, Megafury Apriandhini⁴

^{1,2,3,4} *Jurusan Ilmu Sosial, Hukum dan Humaniora, FHISIP,
Universitas Terbuka (Banten)*

Email: madiha.chairunnisa@ecampus.ut.ac.id¹

ABSTRAK

Kata Kunci:
*tenaga kerja,
advokasi, uu
cipta kerja*

Pada 2 November 2020 Pemerintah Indonesia telah mengundang dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). UU ini lahir dilatarbelakangi perlunya penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan 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. Ketidaktahuan para pekerja terhadap hak-haknya pasca UU Cipta Kerja ini berlaku akan semakin memperparah pemenuhan hak kepada para pekerja. Oleh karena itu perlu adanya edukasi kepada para pekerja mengenai apa saja hak-haknya terutama setelah diundangkannya UU Cipta Kerja. Tenaga Kerja merupakan pihak yang sangat rentan mengalami pengabaian dan diskriminasi akibat kedudukannya yang terkadang tidak seimbang akibat hubungan kerja yang bersifat subordinatif. Dengan demikian, edukasi saja tidaklah cukup sehingga perlu adanya advokasi kepada para pekerja.

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya pada tenaga kerja terkait dengan hak-hak pekerja yang diakomodir oleh UU Cipta Kerja. Tujuan konkret sasaran program ini pada tenaga kerja dengan memberikan advokasi hak-hak ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja diundangkan.

Kegiatan PkM ini dilakukan dalam bentuk advokasi dan sosialisasi tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Media advokasi dan pembimbingan yang digunakan adalah melalui kegiatan webinar 3 seri yang dilaksanakan selama 3 bulan berturut-turut dengan tema yang berbeda-beda. Seri 1 bertema tentang Jenis Perselisihan Hubungan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Seri 2 bertema Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam PP/PKB sebagaimana Amanat PP No. 35 Tahun 2021, dan Seri 3 dengan tema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Luaran dari program ini yang bisa dirasakan oleh mitra adalah mendapatkan bantuan hukum baik dari sisi akademisi maupun praktisi dalam mengadvokasi para tenaga kerja maupun masyarakat dalam memahami implementasi dari UU Cipta Kerja sehingga dapat diterapkan di tempat mereka bekerja serta membantu para tenaga kerja dalam hal konsultasi saat mereka mengalami perselisihan dengan pihak pengusaha.

A. PENDAHULUAN

Di bidang ketenagakerjaan kompleksitas perselisihan sering terjadi antara pekerja dan pengusaha . Salah satunya adalah mengenai kedudukan antara pekerja dan pengusaha yang tidak seimbang. Seringkali terjadi adanya paksaan dalam proses rekrutmen pekerja dimana apabila pihak calon pekerja tidak sepakat dengan apa yang yang diinginkan oleh pemberi kerja, maka calon pekerja akan tidak dipekerjakan (*take it or leave it*). Padahal jika kita melihat pada Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara menjelaskan bahwa suatu perjanjian atau kontrak dianggap tidak sah apabila dibuat tanpa adanya kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian. Sehingga, tanpa sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan. Orang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya. Sepakat yang diberikan dengan paksa adalah *Contradictio interminis*.

Pada 2 November 2020 Pemerintah Indonesia telah mengundang dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Sebagai undang-undang dengan sistem penyusunan omnibus law, UU Cipta Kerja ini telah merombak berbagai ketentuan perundang-undangan termasuk ketenagakerjaan. Sektor ketenagakerjaan yang semula diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah sebagian oleh UU Cipta Kerja ini. Perubahan ketentuan tersebut mengakibatkan polemik di masyarakat terutama para pekerja. Hak-hak tenaga kerja yang semula telah diatur secara rinci baik jenis hak, mekanisme pemenuhan, mekanisme perlindungannya maupun penyelesaian sengketa hubungan industrial kemudian diubah sehingga menimbulkan kekhawatiran merugikan para pekerja.

Ketidaktahuan para pekerja terhadap hak-haknya pasca UU Cipta Kerja ini berlaku akan semakin memperparah pemenuhan hak kepada para pekerja. Oleh karena itu perlu adanya edukasi kepada para pekerja mengenai apa saja hak-haknya terutama setelah diundangkannya UU Cipta Kerja. Tenaga Kerja merupakan pihak yang sangat rentan mengalami pengabaian dan diskriminasi akibat kedudukannya yang terkadang tidak seimbang akibat hubungan kerja yang bersifat subordinatif. Dengan demikian edukasi saja tidaklah cukup sehingga perlu adanya advokasi kepada para pekerja, melalui program pengabdian masyarakat yang bekerja sama dengan mitra dari Lembaga Bantuan Hukum FORSIH.

Tujuan umum dari kegiatan ini adalah diperolehnya wujud pertanggungjawaban pelaksanaan fungsi pengabdian masyarakat oleh Universitas Terbuka melalui pemberian edukasi dan advokasi kepada masyarakat menyangkut permasalahan dalam ketenagakerjaan. Tujuan lebih konkret lagi sasaran program ini pada para tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberi pemahaman guna meningkatkan pengetahuan yang sifatnya komprehensif baik dari segi *das sollen* dan *das sein* (dari segi teori normatif dengan praktiknya) tentang bentuk perselisihan hubungan dalam UU Cipta Kerja.
2. Memberikan pemahaman terkait dengan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam PP/PKB menurut PP No. 35 Tahun 2021.
3. Memberikan pemahaman mengenai mekanisme penyelesaian hubungan industrial dalam pengadilan hubungan industrial.

B. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan abdimas ini menggunakan pendekatan mikro dan pendekatan mazzé seperti yang tergambar dalam gambar di bawah ini.

Gambar 1.
Metode Pelaksanaan



C. Jalannya Program

Analisis kebutuhan diperlukan untuk memperoleh informasi tentang budaya dan kehidupan yang terdapat pada masyarakatnya, mendukung/tidaknya pelaksanaan program ini. Untuk memperoleh informasi tersebut yang pertama dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Subjek Informan. Guna mempermudah pelaksanaan program ini tim akan mencari informan terlebih dahulu. Pemilihan meliputi masyarakat yang akan diberikan advokasi khususnya tenaga kerja. Pemilihan nara sumber dilakukan dengan melihat beberapa ahli sesuai bidangnya yakni hukum ketenagakerjaan yang terdapat di Universitas Terbuka serta para ahli di luar Universitas Terbuka baik akademisi maupun praktisi yang terjun langsung di lapangan.
2. Menetapkan lokasi. Dikarenakan kondisi pandemi covid 19 yang masih belum memungkinkan untuk melakukan kegiatan secara tatap muka, maka

- kegiatan ini dilakukan melalui zoom. Sehingga lokasi peserta abdimas dan nara sumber tidak berada di satu tempat.
3. Teknik komunikasi. melalui sarana media realtime classroom seperti penggunaan aplikasi zoom.
 4. Menentukan bahan advokasi dan pembimbingan.
 5. Dengan memberikan materi yang terspesifikasi secara singkat, jelas dan padat yang berasal dari kalangan akademisi dan ahli yang terdapat pada Universitas Terbuka dan di praktisi dari luar. Setelah menetapkan subjek Informan, menetapkan sampel, teknik komunikasi, menentukan bahan penyuluhan, maka selanjutnya dibentuk panitia yang terstruktur sebagai pelaksana program ini sampai dengan terlaksana dan mendapatkan hasil yang optimal.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan oleh Program Studi Ilmu Hukum FHSIP Universitas Terbuka bekerja sama dengan mitra dari Lembaga Bantuan Hukum Forum Advokasi dan Studi Ilmu Hukum (LBH FORSIH). Adapun kegiatan yang dilaksanakan adalah berupa webinar melalui aplikasi zoom. Webinar ini dilaksanakan dalam 3 seri dalam kurun waktu 3 bulan berturut-turut. Webinar Seri 1 diadakan pada hari sabtu, 14 Agustus 2021 dengan mengangkat tema “Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang Cipta Kerja” dengan 2 narasumber yaitu Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH., MH, seorang Guru Besar Ketenagakerjaan Universitas Indonesia sebagai speaker 1 dan Megafury Apriandhini, SH., MH., Dosen dari Prodi Ilmu Hukum Universitas Terbuka sebagai speaker 2. Bertindak sebagai moderator adalah Thomas Istriarto, SH., MH yang juga menjabat ketua LBH FORSIH sekaligus alumni mahasiswa Prodi Ilmu Hukum UT. Kegiatan ini dimulai dengan opening remark dari Ketua Program Studi Ilmu Hukum, Purwaningdyah Murti Wahyuni, SH., M.Hum. Pada seri pertama ini peserta mencapai 520. Fokus dari seri pertama ini berhubungan dengan jenis-jenis perselisihan dalam hubungan industrial seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.

Untuk webinar seri 2 dilaksanakan pada hari sabtu, 11 September 2021 dengan tema “Pengaturan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha di dalam PP/PKB sebagaimana amanat PP No. 35 Tahun 2021” dengan narasumber yaitu Sahat Sinurat, SH., MH seorang praktisi dan Ketua Umum Asosiasi Hubungan Industrial (AHMI) sebagai narasumber 1 dan Nadia Nurani Isfarin, SH., LL.M, dosen dari Prodi Ilmu Hukum Universitas Terbuka sebagai narasumber 2. Moderator pada seri ke 2 ini, Khairul Anam, SH, S.Tr.Par., M.Par seorang CEO Straat Mantau yang juga alumni dari Program Studi Ilmu Hukum. Kegiatan ini dimulai dengan opening remark dari Ketua

Program Studi Ilmu Hukum, Purwaningdyah Murti Wahyuni, SH., M.Hum. Pada seri kedua ini peserta pendaftar mencapai 287. Inti dari webinar kedua ini berkaitan dengan bagaimana pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta bantuan kepada pekerja yang ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maupun yang terlibat dengan kasus lainnya.

Seri 3 atau seri terakhir dilaksanakan pada hari sabtu, 09 oktober 2021 dengan tema “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pengadilan Hubungan Industrial”. Narasumber yang memberikan materi yaitu Johan Imanuel SH, seorang Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Pengurus P3HKI sebagai narasumber 1 dan Madiha Dzakiyyah Chairunnisa, SH, LL.M, dosen dari prodi ilmu hukum UT sebagai narasumber 2. Bertindak sebagai moderator adalah Thomas Istriarto, SH., MH yang juga menjabat ketua LBH FORSIH sekaligus alumni mahasiswa Prodi Ilmu Hukum UT. Kegiatan ini dimulai dengan opening remark dari Ketua Program Studi Ilmu Hukum, Purwaningdyah Murti Wahyuni, SH., M.Hum. Peserta dalam webinar seri ketiga ini berjumlah 300. Inti dari webinar ketiga ini membahas tentang mekanisme yang bisa dilakukan dalam upaya penyelesaian sengketa atau perselisihan hubungan industrial dalam pengadilan hubungan industrial.

Gambar 2.
Webinar



Gambar 3.
Webinar Online



Gambar 4.
Webinar



PENGATURAN
Hak dan Kewajiban
Pekerja dan Pengusaha
Di dalam PP/PKB sebagaimana amanat PP No. 35 Tahun 2021

LIVE ZOOM

Speakers	Opening Remarks	Speakers	Moderator
 Sahat Sinurat, S.H., M.H. Ketua Umum Asosiasi Hubungan Industrial (AHPH)	 Purnaningtyah Murti Wahyuni, S.H., M.Hum, Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Terbuka	 Nadia Nurani Irfan, S.H., LL.M. Dosen Ilmu Hukum Universitas Terbuka	 Khairul Anam, S.H., S.Tr.Par., M.Par CEO Street Mantau

SATURDAY, 11 SEPTEMBER 2021 |
14.00 - 16.00 WIB

FREE REGISTRATION
<https://bit.ly/forsih10>

For more information : 0812 813 813 27
<https://forsih.or.id>
follow us on all our social media handles : @lbhforsih @ilmuhukum_ut

Supported by : 

Gambar 5.
Webinar Online



Gambar 6.
Webinar



Gambar 7.
Webinar Online



2. Pembahasan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja diundangkan pada 02 November 2020 oleh Pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk menyederhanakan aturan serupa yang tumpang tindih. Undang-undang Cipta Kerja ini dibentuk dengan metode Omnibus Law dan mencakup beberapa bagian dengan pengklasteran termasuk klaster ketenagakerjaan. Beberapa turunan Undang-undang Cipta Kerja yang terkait dengan ketenagakerjaan diantaranya:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Buruh/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sumber hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua yaitu kaedah heteronom dan kaedah otonom. Kaedah heteronom merupakan ketentuan hukum yang dibuat oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terikat dalam satu hubungan kerja seperti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan konvensi ILO seperti konvensi No. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 dan 182. Sedangkan kaedah otonom merupakan ketentuan hukum yang dibuat oleh pihak-pihak yang terikat dalam satu hubungan kerja contohnya Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan. Upah sendiri adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun hak pekerja dalam PP No. 35 Tahun 2021. Seperti ketika pekerja di PHK maka akan mendapat uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian. PHK sendiri dapat terjadi akibat restrukturisasi perusahaan, akibat pengambilalihan perusahaan, akibat efisiensi disebabkan perusahaan mengalami kerugian/untuk mencegah kerugian, akibat perusahaan tutup disebabkan kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, akibat perusahaan tutup bukan disebabkan perusahaan mengalami kerugian, akibat force majeure, perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang baik disebabkan perusahaan mengalami kerugian maupun tidak dan akibat perusahaan pailit.

Kewajiban dari pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi Hak Pekerja Atas Jaminan Sosial;
- b. Memberikan Uang Kompensasi Kepada Pekerja Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Pkwt;
- c. Perusahaan Alih Daya Wajib Memenuhi Perizinan Berusaha;
- d. Memenuhi Ketentuan Waktu Kerja;
- e. Memberi Waktu Istirahat Mingguan;
- f. Membayar Upah Kerja Lembur (Termasuk Istirahat Dan Makanan Minuman Berkalori);
- g. Membayar Uang Pesangon Dan/Atau Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima.

Pembangunan Ketenagakerjaan yaitu:

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

Arah Pembangunan Hubungan Industrial yaitu hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal. Dengan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan maka akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam hubungan industrial tidak selalu berjalan mulus adakalanya terjadi sengketa atau perselisihan. Sengketa yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja disebut dengan Perselisihan hubungan industrial.

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha melawan pekerja/buruh atau serikat/buruh/pekerja mengenai:

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan PHK;
4. Perselisihan antara Serikat Buruh/pekerja di suatu perusahaan.

Model dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial sendiri terbagi menjadi litigasi dan non-litigasi. Non-litigasi atau penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dilakukan melalui media bipartit (antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha) dan bisa melalui media tripartit seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Jika mekanisme di luar litigasi gagal maka bisa diajukan kepada pengadilan hubungan industrial. Adapun yang menjadi dasar hukumnya adalah Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Dalam mekanisme melalui Pengadilan Hubungan Industrial, hukum acara yang digunakan adalah sama dengan hukum acara perdata. Gugatan yang diajukan wajib melampirkan risalah mediasi/konsiliasi yang gagal.

E. SIMPULAN

Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021 yang diundangkan oleh pemerintah bertujuan untuk menyederhanakan aturan serupa yang tumpang tindih. Undang-undang ini dibentuk dengan metode omnibus law. Substansi yang terdapat dalam UU Cipta Kerja mencakup beberapa bagian dengan pengklasteran. Salah satunya klaster Undang-undang Cipta Kerja. Namun tidak semua substansi dalam UU Ketenagakerjaan yang lama diubah dalam UU Cipta Kerja. Contohnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak diubah secara khusus dalam UU Cipta Kerja. Dengan diundangkannya UU Cipta Kerja diharapkan mampu menjembatani hubungan antara pekerja dan pengusaha baik dari segi perjanjian kerja hingga implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu berjalannya kegiatan abdimas ini khususnya pihak mitra yaitu LBH FORSIH yang telah membantu banyak demi terselenggaranya kegiatan webinar 3 seri ini. Kami ucapkan terima kasih juga kepada:

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH., MH (Guru Besar Ketenagakerjaan Universitas Indonesia)

2. Sahat Sinurat, SH., MH (Ketua Umum Asosiasi Hubungan Industrial/AHMI)
3. Johan Imanuel, SH (Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Pengurus P3HKIO)
4. Thomas Istriarto, SH, MH (LBH FORSIH)
5. Kholid (LBH FORSIH)
6. Khairul Anam, SH, S.Tr.Par., M.Par (CEO Straat Mantau)

G. REFERENSI

- Yunarko, Bambang. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Perspektif* volume XVI No, 1 Tahun 2011 Edisi Januari 52-58. <https://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/69>
- Ayuna Putri, Sherly., Karsona Mulya, Agus., Inayatillah, Revi. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5, Nomor 2, 310-326. <http://dx.doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.
- Setya Wicaksono, Binar., Wicaksono, Dinar., Septiyani, Sandi. (2015). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Digunakan oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta). *Gema*, Thn XXVII/50/Pebruari-Juli 2015, 1782-1791. <https://media.neliti.com/media/publications/61381-ID-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubu.pdf>
- UU No. 13 Tahun 2003
- UU No. 2 Tahun 2004
- UU No. 11 Tahun 2021

