

**TINJAUAN YURIDIS PERBANDINGAN KEBIJAKAN REMUNERASI DALAM  
UNDANG-UNDANG CIPTAKERJA (*OMNIBUS LAW*) DENGAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Hukum**

**Oleh:**

**FERINA DIAMOND  
193311040002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA MEDAN  
TAHUN 2021**

**BAB II**  
**PENGATURAN REMUNERASI DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA**  
**KERJA**

**A. Tinjauan Umum Mengenai Remunerasi**

**1. Pengertian remunerasi**

Tenaga kerja jika dikaitkan dengan pendapatannya adalah setiap orang yang menerima pendapatan atas balas jasa yang diberikan berdasarkan perjanjian atau ketentuan yang telah disepakati dengan pemberi kerja. Besarnya balas jasa telah diatur dan diketahui oleh karyawan. Kompensasi yang diterima secara langsung maupun tidak langsung inilah yang disebut sebagai remunerasi.

Remunerasi merupakan wujud motivasi bagi tenaga kerja dalam bekerja, dan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing individu yang kian berkembang dari waktu ke waktu. Besarnya remunerasi yang diterima menjadi status, pengakuan dan juga tingkat pemenuhan kebutuhan bagi pekerja atas prestasi kerjanya.

*Remuneration is a reward payment or reimbursement for services rendered.*

(Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan).<sup>1</sup> Pemberian remunerasi biasanya diterima sebagai balasan dari pekerjaan baik upah per jam ataupun gaji periodik yang diberikan oleh bagian personalia ataupun pengusaha secara langsung.

**2. Tujuan Pemberian remunerasi**

Pemberian remunerasi dikaitkan dengan kepentingan perusahaan, pekerja,

---

<sup>1</sup>H. Malayu S. P. Hasibuan, Loc. Cit.

masyarakat dan pemerintah. Agar manfaatnya dapat dirasakan bagi semua pihak hendaknya sistem pemberian remunerasi ditetapkan berdasarkan asas keadilan dan sewajarnya berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Manfaat pemberian remunerasi bagi pekerja atau buruh:

1. Kebutuhan fisik dan sosial di luar pekerjaan dapat terpenuhi.
2. Status sosial diperoleh dan dapat dinikmati bagi pekerja.
3. Wujud dari pujian dan motivasi.

Tujuan pemberian remunerasi:

1. Sebagai Ikatan Kerja Sama

Remunerasi sebagai ikatan kerja sama secara formal antara pelaku usaha dengan pekerja. Dengan begitu hasil kerja dapat dicapai secara maksimal dan baik, dan pengusaha berkewajiban memberikan remunerasi berdasarkan ketentuan yang berlaku dan perjanjian yang disepakati.

2. Pengadaan Efektif

Besarnya jumlah remunerasi yang diberikan dapat menciptakan pengadaan karyawan yang terqualifikasi dengan mudah dalam bekerja.

3. Kepuasan Bekerja

Manfaat dari remunerasi dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial, fisik, status sosial sehingga kepuasan dapat dirasakan dalam pekerjaan karyawan.

4. Motivasi Bekerja

Salah satu motivasi bagi pekerja adalah balas jasa yang cukup besar sehingga efektifitas dalam bekerja dapat terpenuhi.

## 5. Stabilitas Pekerja

Dengan adanya pemberian remunerasi yang adil dan layak serta konsisten, maka stabilitas pekerja lebih terjamin sehingga jumlah pekerja yang mengundurkan diri relative kecil.

## 6. Disiplin Bekerja

Pemberian balas jasa membuat pekerja sadar akan disiplin dalam bekerja serta taat terhadap peraturan kerja yang berlaku.

### **3.Asas-Asas Pemberian Remunerasi**

#### **a. Asas Keadilan**

Adil berarti pemberian remunerasi harus dapat dijadikan sebagai dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pekerja. Bukan berarti pemberian remunerasi haruslah sama jumlahnya. Artinya setiap pemberian remunerasi disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis kerja, resiko dalam bekerja, tanggung jawab kerja, dan status jabatan pekerja. Manfaat asas keadilan yaitu agar tercipta suasana yang baik, semangat bekerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang terjamin.

#### **b. Asas Kelayakan dan Kewajaran.**

Pemberian remunerasi ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja pada tingkat normatif yang ideal. Pemberian remunerasi harus layak berarti relatif, besarnya berdasarkan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah.

## **B. Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)**

Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan dari peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis yang telah disepakati antara tenaga kerja dengan pelaku usaha baik sebelum, selama dan setelah bekerja.

Adapun cakupan peraturan tertulis yang dimaksud adalah:

1. Undang-undang
2. Peraturan Pemerintah
3. Peraturan Presiden
4. Peraturan Daerah

Sedangkan peraturan tidak tertulis meliputi :

1. Adat dan kebiasaan
2. Yurisprudensi
3. Peraturan Kerja
4. Kesepakatan Kerja
5. Keputusan Pejabat dan Badan Pemerintah

Selama ini kondisi Negara sedang mengalami hiperregulasi dengan adanya disharmonisasi antar norma hukum satu sama lain sehingga keadaan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi semua golongan masyarakat yang berujung pada ketidakadilan.<sup>2</sup> Pemerintah mengatur strategi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi regulasi investasi dan perizinan usaha.

Selama ini, permasalahan di bidang investasi dan wirausaha adalah rantai birokrasi yang berbelit-belit dan masih banyak kebijakan bagi pengusaha yang

---

<sup>2</sup>I Putu Eka Cakra, *Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, 2020, hal. 63.

masih kurang harmonis dengan hubungan industrial ketenagakerjaan. Sehingga pemerintah mereformulasikan hukum agar dapat menjadi suatu pemenuhan kebutuhan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dengan mencabut beberapa peraturan perundang-undangan yang kurang efektif dan efisien, serta memuat materi baru untuk menyelaraskan fungsi hukum dengan kebutuhan Negara. Metode yang digunakan ini adalah metode *Omnibus Law*, tujuannya adalah mengurangi konflik, distorsi norma, dan obesitas legislasi yang dapat menghambat pembangunan Negara.

Banyak pandangan mengenai hal yang melatar belakangi Undang-undang Cipta Kerja dibentuk. Awal terbentuknya Undang-undang Cipta Kerja karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dirasa atau dinilai kurang mengakomodir kebutuhan masyarakat di zaman sekarang. Jadi, Banyak kekurangan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang akhirnya setelah kurang lebih 17 Tahun kemudian disusun kembali melalui metode *omnibus law* agar lebih efektif ke zaman saat ini. Artinya, banyak kelemahan yang ada pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinilai perlu diperbaharui. Undang-undang Cipta Kerja lebih melindungi semua pihak.<sup>3</sup>

Sudah merupakan kenyataan bahwa perkembangan di masyarakat cepat dibandingkan dengan hukum. Hubungan industrial sudah terbukti bergerak dengan cepat. Sehingga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap kurang tepat untuk memenuhi kebutuhan di zaman

---

<sup>3</sup>Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Rabu, 24 Maret 2021 Pukul 14.30 Wib.

millennial, tetapi yang jelas remunerasi yang diberikan sesuai dengan kinerja tenaga kerja dan disiplin dari buruh itu di dalam dan mengenai pesangon sekarang lebih mudah karena sudah bisa memakai produk asuransi. Oleh karena itu, yang menjadi kebutuhan pokok untuk masyarakat banyak adalah pekerjaan, haruslah banyak dibuka lapangan pekerjaan.

Kenyataannya, pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadikan pengusaha menjadi takut membuka lapangan pekerjaan. Sedangkan, angka pengangguran yang tinggi di Indonesia belum mampu dihempaskan. Jadi, harapannya dengan dibuatnya Undang-undang Cipta Kerja mampu memberikan atau menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih luas. Selama ini banyak perusahaan yang mengeluh akan berpindah ke Negara Vietnam, karena di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kalau ditelusuri dianggap lebih melindungi hak buruh sehingga hanya sedikit memperhatikan kondisi pemilik perusahaan. Padahal Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya memiliki beberapa unsur yang harus dilindungi, yaitu:

1. Pekerja/Buruh
2. Pengusaha

Sebenarnya kedudukan dari kedua unsur tersebut adalah sama besarnya. Tenaga kerja sebagai warga negara yang harus dilindungi keberlangsungannya ialah buruh dan pengusaha. Sehingga pemerintah mengambil keputusan memperbaharui peraturan mengikuti kebutuhan di zaman sekarang.

### **C. Undang-Undang Cipta Kerja dalam Mengatur Pemberian Remunerasi**

Kebijakan remunerasi tenaga kerja sebelumnya diatur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kemudian pemerintah menata kembali regulasi yang telah kurang efektif seiring berjalannya zaman menggunakan metode *Omnibus Law*. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki kewenangan dalam mengubah aturan-aturan yang telah dibentuk di dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya. Salah satunya adalah mengenai remunerasi, sebelumnya tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya mengatakan bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak.

Ketentuan Pasal 88 ayat (3) dalam UU Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja pada ayat (2) adalah:

1. Mengenai pengaturan upah minimum;
2. Pengaturan struktur dan skala upah;
3. Pembayaran upah kerja bagi pekerja yang kerja lembur;
4. Perhitungan upah tidak hadir bekerja dan tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. Pengaturan mengenai bentuk dan cara pembayaran upah;
6. Mengenai hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
7. Pengaturan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Sebelum diubah, kebijakan pengupahan yang melindungi hak pekerja dituangkan di dalam Pasal 88 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang



pengupahan mengatur sebelas kebijakan, empat kebijakan pembayaran yang dihapuskan diantaranya, yaitu:

1. Upah menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
2. Upah pembayaran pesangon
3. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
4. Denda dan potongan upah

Selain itu komponen hidup layak menuai ambigu di dalam Undang-undang Cipta Kerja . Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

1. Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
3. Upah minimum itu, berlaku bagi buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun dalam perusahaan tersebut. Pengusaha dilarang memberikan upah dibawah standar upah minimum.
4. Upah Minimum dalam Undang-undang Cipta Kerja didasarkan pada pertumbuhan ekonomi domestik bukan inflasi, sedangkan pada Undang-undang yang lama kenaikan upah minimum didasarkan pada pertumbuhan domestik bruto tahunan dan inflasi dari Badan Pusat Statistik (BPS). Tetapi meskipun begitu, menurut *omnibus law* bahwa penentuan kenaikan upah minimum akan diatur oleh Peraturan Pemerintah.

UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) ketentuan tentang penetapan upah

minimum bagi pekerja standar penetapan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup layak, namun UU Cipta Kerja tidak menyebutkan poin tersebut dalam ketentuan penetapan upah minimum.

Pengaturan remunerasi dalam Undang-undang Cipta Kerja mengatur upah satuan hasil dan waktu, upah minimum, perhitungan upah minimum, bonus, dan pesangon.

1. Pengaturan upah satuan hasil dan waktu berdasarkan hasil kesepakatan dari pekerjaan yang ditetapkan atas dasar waktu kerja seperti upah per jam, harian, mingguan, maupun bulanan.
2. Mengenai standar upah minimum pemerintah hanya memberlakukan Upah Minimum Propinsi (UMP), sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) sudah tidak dipergunakan.
3. Rumus perhitungan upah minimum

Sebelumnya rumus upah minimum pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan perhitungan:

$$UM_t + \{UM_t, x (INFLASIt + \% \Delta PDBt)\}$$

Dimana:

**UM<sub>t</sub>** merupakan Upah minimum yang ditetapkan di tahun berjalan

**INFLASIt** merupakan Inflasi tahunan

**Δ PDBt** merupakan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahunan

Upah minimum pada Undang-undang Cipta Kerja menggunakan rumus perhitungan:

$$UMt + 1 = UMt + (UMt \times \% PEt)$$

Dimana:

**UMt** merupakan Upah minimum pada tahun berjalan

**Pet** merupakan Pertumbuhan ekonomi tahunan

Perbedaannya keduanya terdapat pada perubahan menggunakan pertumbuhan ekonomi daerah, sedangkan sebelumnya inflasi menjadi acuan perhitungan.

4. Undang-undang Cipta Kerja mengatur pemberian bonus dan penghargaan pekerja ditetapkan berdasarkan masa kerja karyawan, sedangkan pemberian bonus tidak diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
5. Pemberian Pesangon bukan lagi sebagai pengganti uang penggantian hak pekerja dan bentuk penghargaan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih sebanyak 10 (sepuluh bulan) upah yang dibayarkan.<sup>4</sup>

Pemberian pesangon untuk pekerja pada Undang-undang Cipta Kerja diatur berdasarkan masa bekerjanya, yaitu:

1. Buruh dengan masa bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, berhak menerima senilai 1 (satu) bulan upah;
2. Buruh dengan masa bekerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, berhak menerima 2 (dua) bulan upah;
3. Buruh dengan masa bekerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, berhak menerima 3 (tiga) bulan upah;

---

<sup>4</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 156 angka 3.

4. Buruh dengan masa bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, berhak menerima 4 (empat) bulan upah;
5. Buruh dengan masa bekerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, berhak menerima 5 (lima) bulan upah;
6. Buruh dengan masa bekerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, berhak menerima 6 (enam) bulan upah;
7. Buruh dengan masa bekerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, berhak menerima 7 (tujuh) bulan upah;
8. Buruh dengan masa bekerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, berhak menerima 8 (delapan) bulan upah;
9. Buruh dengan masa bekerja 8 (delapan) tahun atau lebih, berhak menerima 9 (sembilan) bulan upah.

Sehingga perbedaan kebijakan pemberian remunerasi pada Undang-undang Cipta Kerja dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel II.**

**Perbedaan Pengaturan Upah Buruh**

<b>Nomor</b>	<b>Jenis Kebijakan</b>	<b>Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003</b>	<b>Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020</b>
1	Upah Berdasarkan Satuan Hasil dan Waktu	Tidak diatur	Upah satuan hasil ditetapkan berdasarkan hasil dan waktu pekerjaan yang disepakati

2	Upah Minimum	Pengaturan upah minimum berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Upah Minimum Propinsi (UMP)
3	Bonus	Tidak diatur	Pemberian bonus dan balas jasa dalam bentuk penghargaan sesuai masa kerja . Maksimal bonus senilai lima kali upah untuk pekerja yang telah dua belas tahun bekerja
4	Perhitungan Upah Minimum	Berdasarkan Perhitungan Inflasi: $UM_{t+1} = \{UM_t, \quad x \quad (INFLASIt + \% \Delta PDBt )\}$	Berdasarkan Perhitungan Ekonomi daerah: $UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PET)$
5	Pesangon	<p>Uang penggantian hak diatur oleh Pasal 156 ayat 4</p> <p>Uang Penghargaan Masa Kerja diatur oleh Pasal 156 ayat 3</p> <p>Pemberian pesangon kepada pekerja yang telah menerima Surat Peringatan(SP) dan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak satu kali sesuai perjanjian kerja. Hal ini diatur oleh Pasal 161</p>	Uang pesangon diberikan berdasarkan masa bekerja karyawan. Pekerja/Buruh kontrak yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan berhak menerima kompensasi berdasarkan perjanjian kerja.

		<p>Pemberian pesangon kepada pekerja yang terdampak perubahan status maupun kepemilikan perusahaan menerima sebanyak 1 (satu) kali uang pesangon, penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156. Hal ini diatur oleh Pasal 163</p>	
		<p>Pemberian pesangon kepada pekerja yang terdampak perusahaan yang merugi dan pailit. Hal ini diatur oleh Pasal 164 dan 165</p>	
		<p>Pemberian uang santunan kepada pihak keluarga maupun ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia Hal ini diatur oleh Pasal 166</p>	

Meskipun ada beberapa kebijakan yang dihapus dan berubah, namun Undang-undang Cipta Kerja dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam melindungi kepentingan buruh pada dasarnya adalah dominan sama karena bertujuan melindungi buruh dan pengusaha, hanya saja terdapat perbedaan pada pengaturan nominal remunerasinya. Perbedaan nominal remunerasi khususnya

berbeda pada perubahan angka pesangon saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun bukan berarti pesangon tidak ada diberikan, tetap ada.

Mengenai perlindungan jam bekerja tetaplah sama, perlindungan pesangon tetap ada juga, walaupun angkanya berbeda. Berkaitan dengan waktu kerja, Undang-undang Cipta Kerja tidak membuat perubahan ketentuan. Ketentuan tentang waktu kerja dalam Undang-undang Cipta Kerja yang masih sejalan dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam dua skema. Pertama, skema 6 hari kerja per minggu yaitu 7 jam per hari dengan total 40 jam per minggu. Kedua, skema 5 hari kerja per minggu yaitu 8 jam per hari dengan total 40 jam per minggu.<sup>5</sup>

Mengenai perbedaan pemberian pesangon, yaitu pesangon pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih besar dua kali dibandingkan Undang-undang Cipta kerja karena selama 17 Tahun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berjalan, perusahaan yang membayar pesangon di bawah sepuluh persen berkisar 3 sampai 7 persen. Hanya sedikit perusahaan yang membayarkan pesangon sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. <sup>6</sup>Maka dapat dinilai bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 kurang efektif dan efisien. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangatlah baik namun pada praktiknya tidak digunakan oleh masyarakat banyak.

Secara realistis, pesangon yang berasal dari kata sango yang merupakan bentuk bantuan dari seseorang yang telah kehilangan pekerjaannya. Dalam

---

<sup>5</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (LN Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 11), Pasal 81 angka 21.

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Rabu, 24 Maret 2021 Pukul 14.30 Wib.

konteksnya, bukanlah berarti seseorang yang mendapat pesangon tidak perlu bekerja lagi. Harapannya setelah mendapatkan pesangon, seseorang yang di putus hubungan kerjanya dapat langsung mencari pekerjaan kembali setelah dua bulan atau lebih. Pada kenyataannya, jika banyak lapangan pekerjaan pastilah pekerja tidak takut jika mengalami pemutusan hubungan kerja. Tetapi, lapangan pekerjaan yang terbatas sementara pencari kerja sangatlah banyak. Jadi Undang Undang Cipta Kerja yang tidak menekankan angka pesangon dapat membantu pekerja dalam mengambil peluang mendapatkan pekerjaan.

Pemerintah mengatakan asal usul *Omnibus Law* dibentuk salah satunya adalah masih banyak regulasi pengupahan yang tumpang tindih, sehingga harus dibenahi. Sebenarnya dalam pelaksanaannya, menurut pihak instansi ketenagakerjaan regulasi yang dijalankan selama ini tidak ada tumpang tindih. Karena Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) diterima oleh pekerjaan yang belum tergolong sebagai pekerjaan pada perusahaan sektor unggulan tetap dibayarkan upahnya sesuai yang merupakan sektor unggulan, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) banyak didapatkan bagi tenaga kerja yang belum termasuk unggulan.<sup>7</sup>

Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) sebenarnya diberikan untuk perusahaan yang sektor unggulan. Adapun sektor unggulan yang dimaksud adalah sektor yang berpotensi dan mampu bersaing dengan sektor yang sama di wilayah atau Negara lain, sehingga sektor unggulan mampu mendorong pertumbuhan sektor-sektor lainnya di daerah tersebut. Maka sektor tersebut harus

---

<sup>7</sup>Hasil Wawancara dengan Jones Parapat, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Rabu, 24 Maret 2021 Pukul 14.30 Wib.



menghasilkan produk dalam kapasitas permintaannya luas. Penerimaan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK) bagi sektor unggulan bertujuan meningkatkan investasi kembali dari hasil-hasil produksisektor yang menjadi prioritas tersebut, baik swasta maupun pemerintah.

Sedangkan Upah Minimum Propinsi (UMP) diberikan bagi kabupaten/kota yang tidak memiliki dewan pengupahan untuk mengajukan usulan upah daerah. Upah Minimum Propinsi (UMP) didapatkan dari kabupaten/kota yang terendah tingkatannya. Jadi dengan disahkannya Undang-undang Cipta Kerja dapat memperbaiki kualitas regulasi pengupahan. Kedepannya skala upahnya akan lebih rapi, akan semakin sederhana, bukan hanya mengatur upah minimum namun terdapat struktur skala pengupahan. Jadi, upah dibayarkan harus adil dan manusiawi berdasarkan tingkatan jabatan pekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Puji Purnamawanti dan Iskandar Zulkarnaen, *Permasalahan Hukum Tentang Tenaga Kerja Anak di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta, 2014

### **BAB III**

#### **KELEBIHAN DAN KELEMAHAN PENGATURAN REMUNERASI**

##### **DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

###### **A. Kelebihan Pemberian Remunerasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja**

Negara Indonesia merupakan Negara kesejahteraan yang memberikan hak penuh kepada pemerintah untuk memajukan perekonomian yang berkelanjutan dan berlembaga, maka Negara memerlukan *omnibus law* dalam memperbaiki kualitas pembangunan nasional dengan harapan bahwa investasi kelak dapat meningkatkan perekonomian nasional dan mengurangi angka pengangguran yang terus menerus bertambah. Beberapa manfaat yang diperoleh dari pembentukan Undang-undang Cipta Kerja bagi seluruh masyarakat yaitu:

1. Undang-undang Cipta Kerja mampu mengatasi konflik di Negara yang memiliki perundang-undangan yang telah tumpang tindih. Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang peneliti dapatkan dari keterangan informan yang menyatakan Undang-undang Cipta Kerja dapat memperbaiki kualitas regulasi remunerasi baik vertikal maupun horizontal sehingga pembahasan rancangan dapat dilakukan secara cepat, efektif dan efisien;
2. Undang-undang Cipta Kerja berusaha mengakomodir beberapa peraturan sekaligus untuk disederhanakan sehingga tidak terdapat peraturan yang saling tumpang tindih.
3. Memberi kemudahan kepada masyarakat yang selama ini adanya masyarakat merasa serangkaian instruksi spesifik dianggap berbelit belit;
4. Penyederhanaan kebijakan pemerintah agar lebih terpadu dan seragam di

berbagai tingkatan untuk menarik investor dan menunjang iklim investasi;

5. Mengadakan deregulasi dan debirokratisasi yang efektif dan efisien;
6. Pemerintah menyederhanakan aturan perizinan, menarik kewenangan perizinan dari pemerintah daerah lalu diserahkan ke pemerintah pusat demi penyederhanaan perizinan agar lebih terpadu;
7. Memberikan jaminan kepastian hukum, manfaat, dan perlindungan hukum bagi seluruh masyarakat. Para pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan diberikan manfaat berupa pemberian insentif serta program pelatihan kerja;
8. Selain memberikan manfaat bagi masyarakat, *Omnibus Law* merupakan kebijakan terpadu yang membantu hubungan koordinasi antar instansi pemerintahan;
9. Undang-undang Cipta Kerja sebagai bentuk instrumen dengan penuh kemudahan bagi masyarakat sebagai wirausaha yang baru memulai usahanya.

Kabar baiknya, menurut pihak penyelesaian hubungan industrial ketenagakerjaan saat diwawancarai, Undang-undang Cipta Kerja dipandang akan memberikan manfaat semua pihak. Sebab, dalam pemberian pesangon akan lebih jelas diatur pada Undang-undang Cipta Kerja. Pengaturan Pesangon ini akan lebih memberikan kepastian hukum dalam pembayarannya, karena angka yang diatur pada Undang-undang Cipta Kerja lebih realistis.

Dengan adanya pengaturan pesangon yang baru pengusaha lebih pasti dalam memberikan pesangon untuk tenaga kerja. Menguntungkan pengusaha bukan karena mengeluarkan biaya yang lebih sedikit, tetapi pengusaha dapat lebih

mampu menata keuangannya. Karena angka pemberian pesangon sebelumnya tidaklah sedikit, sehingga Undang-undang Cipta Kerja memberikan peluang kepada pengusaha agar lebih bisa menata usaha atau perusahaannya.

Undang-undang Cipta Kerja juga menguntungkan masyarakat dan penanggung jawab ketenagakerjaan agar dapat melaksanakan regulasi dengan baik dan memberikan perubahan untuk kemajuan bersama. Jadi, Undang-undang Cipta Kerja fokusnya tidak menguntungkan salah satu pihak, melainkan semua masyarakat diuntungkan termasuk pengangguran karena membuka banyak lapangan pekerjaan. Tujuan dari pembentukan Undang-undang Cipta Kerja dapat tercapai apabila pelaksanaannya terwujud dengan baik.

Terlepas dari perspektif kepentingan tertentu, pembentukan Undang-undang Cipta Kerja jika dilihat dari perspektif pemangku kepentingan luas, dapat menjadi metode yang tepat sasaran dan pengaturan perundang-undangannya positif menguntungkan. Dalam memperbaiki konflik norma secara terpadu, menggunakan waktu yang cukup minim dan efisien, sehingga kebutuhan akan pengaturan ketenagakerjaan yang cukup banyak. Dengan begitu, penataan perundang-undangan lebih harmonis, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.

Melalui Undang-undang Cipta Kerja diharapkan agar dapat menekan penambahan pengangguran, selain itu dampaknya sangat baik bagi investor. Karena Undang-undang Cipta Kerja membuka lapangan pekerjaan menjadi semakin luas, secara otomatis akan tersedia peluang usaha cukup besar bagi masyarakat. Pertumbuhan investor yang semakin banyak yang datang sehingga lapangan usaha juga terdampak baik. Tetapi untuk saat ini dampak besar masih belum bisa terlalu

terlihat, karena masih baru dibentuk sehingga penerapannya masih belum optimal.

## **B. Kelemahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatur pemberian remunerasi**

Banyak kaum pekerja dan masyarakat mempertentangkan pembentukan Undang-undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) diterapkan di Negara *civil law* yang bersifat demokratis, sebab:

1. Memiliki potensi mengabaikan peraturan formal dalam pembentukan Undang-undang, karena bersifat menerobos berbagai sektor dan tahapan dalam pembentukan Undang-undang. Tahapan yang dimaksud yaitu baik pada tahap perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, maupun pengundangan. Oleh sebab itu dikhawatirkan bertentangan dengan prinsip Negara hukum.
2. Adanya kemungkinan Undang-undang Cipta Kerja tidak dapat sejalan dengan sistem hukum di Negara Indonesia yang menganut *civil law* karena sebelumnya penerapan *Omnibus Law* dominan di Negara yang menganut sistem hukum *common law*.
3. Sempitnya keterbukaan terhadap masyarakat dalam pembentukan Undang-undang Cipta Kerja, akibatnya ruang partisipasi rakyat menjadi kecil. Padahal Negara Indonesia dikenal dengan Negara demokratis yang dalam pembentukan Undang-undang haruslah berdasarkan prinsip keterbukaan.
4. Sifat *omnibus law* yang mencakup lebih dari satu aspek dan disederhanakan ke dalam satu Undang-undang dapat tidak komprehensif yang mengakibatkan *lex posterior derogate legi priori* (hukum baru

mengesampingkan hukum lama) sehingga menyampingkan tata cara pembentukan peraturan secara demokratis karena regulasi tidak bisa hanya ditata dengan pendekatan satu asas.

5. Dalam rancangan pembentukan *Omnibus Law* lebih banyak disertai manfaat kepada pengusaha sehingga melahirkan hal yang lebih condong memihak kepada pengusaha, tidak kepada buruh dan Undang-undang ini lebih condong untuk memberikan upah yang lebih rendah bagi buruh yang tidak merupakan cita-cita dan aspirasi dari Bangsa Indonesia.

Pada penyampaian wawancara penelitian, informan menjawab beberapa kelemahan dari pengaturan remunerasi yang terdapat pada Undang-undang Cipta Kerja yaitu masyarakat masih lebih memahami Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya sudah lama diberlakukan.

Timbulnya berbagai kesalahpahaman kaum buruh kepada pemerintah karena kurangnya sosialisasi kepada masyarakat sehingga dirasa kurang adanya transparansi dan partisipasi masyarakat dalam pembentukan Undang-undang. Kurang adanya transparansi dalam pembentukan hukum menyebabkan penolakan oleh kaum buruh sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan akibat perubahan Undang-undang baru hal ini didukung oleh fakta bahwa pemberian pesangon yang diterima yang semakin minim.

Banyak pendapat bahwa pemerintah hanya melihat kepentingan pengusaha dan investor. Selain itu, Undang-undang Cipta Kerja masih baru disahkan dan implementasinya belum optimal jadi dampak kepada masyarakat banyak masih belum begitu besar meskipun manfaatnya akan sangat berdampak luas pada

masyarakat.

Menurut Antoni Putra, *Omnibus Law* dalam penerapannya harus memperhatikan hal-hal, sebagai berikut:

- a. Pembentukan *omnibus law* harus melibatkan partisipasi masyarakat;
- b. Harmonisasi antar peraturan perundang-undangan sebagai tujuan pembentukan hukum harus jelas; dan
- c. Memperhatikan dan melakukan evaluasi peraturan perundang-undangan yang akan direvisi dengan metode *omnibus law*.<sup>9</sup>

Penerapan *Omnibus Law* masih dikatakan kurang partisipatif oleh sejumlah bangsa, partisipatif yang dibutuhkan adalah dalam pembentukan hukum pemerintah menampung aspirasi rakyat, dan publik diperbolehkan memberi masukan terhadap penyusunan Rancangan Undang-undang *Omnibus Law*. Selain itu pemerintah tetap memberikan sosialisasi secara pengenalan draf Undang-undang yang telah ada supaya tidak ada pendapat bahwa pembentukan perundang-undangan menguntungkan kepentingan tertentu.

---

<sup>9</sup>Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No. 1, 2020, hal. 5.

## **BAB IV**

### **KETENTUAN PEKERJA UNTUK WAKTU TERTENTU ATAU KONTRAK DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

#### **A. Poin Penting dalam Undang Undang Cipta Kerja bagi Pekerja Kontrak**

Dalam perjanjian kerja seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah.<sup>10</sup> Unsur perjanjian kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Perjanjian;
- b. Antara Pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>11</sup>

Pada masa ini, Perjanjian Kerja dibagi menjadi dua bagian, yakni:

#### **1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak didefinisikan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, namun disebutkan pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Ade Maman Suherman, *Penjelasan Hukum tentang Batasan Umur*, Nasional Legal Reform, Jakarta, 2016, hal. 62.

<sup>11</sup>Rachmat Trijono, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2020, hal. 26.



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dengan Bahasa Indonesia dan huruf latin dan tidak bersyarat masa percobaan kerja. Apabila terdapat masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang dipersyaratkan batal demi hukum. Pembagian jenis pekerjaan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yakni:

1. Pekerjaan yang Sekali Selesai atau yang Sementara Sifatnya
2. Pekerjaan yang Sekali Selesai atau Sementara Sifatnya yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun
3. Pekerjaan yang Bersifat Musiman
4. Pekerjaan yang Berhubungan dengan Produk Baru
5. Perjanjian Kerja Harian atau Lepas

Pada Undang-undang Cipta Kerja, pekerja mendapatkan bantuan kompensasi untuk pekerja kontrak dan hal ini disepakati di secara tertulis pada kontrak bekerja. Jangka waktu bekerja bagi pekerja kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki masa waktu 3 (tiga) tahun ,yaitu:

- 2 (dua) tahun di kontrak pertama, dan
- dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali selama 1(satu) tahun pada kontrak kedua, atau diperbaharui selama 2(dua) tahun sehingga menjadi masa kerja 4 (tahun).

Sedangkan pada Undang-undang Cipta Kerja kontrak bisa untuk waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan dengan

---

<sup>12</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 15

pengusaha dengan masa perpanjangan tidak melebihi batas waktu 5 (lima) tahun. Dengan kata lain, 5 (lima) tahun pertama dan 5 (lima) tahun kedua , jadi kontrak bisa mencapai jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sama seperti Negara Malaysia yang memberlakukan 10 (sepuluh) tahun bekerja. Setelah jangka waktu habis, kontrak tidak lagi berlaku. Artinya sebelum jangka waktu berakhir, kontrak berakhir maka kompensasi harus diberikan oleh pengusaha.

Adapun bentuk perlindungan hukum karyawan kontrak dan karyawan tetap sebenarnya sama besarnya seperti pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-undang Cipta Kerja ada beberapa peraturan baru karena tidak semua berubah, ada hal khusus mengenai hak karyawan kontrak yang menjadi penambahan dalam pemberian kompensasi bagi yang berakhir masa kontraknya. Jadi, di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karyawan kontrak mendapat perlindungan hukum berupa pemberian kompensasi bagi karyawan yang diberhentikan dalam masa kontraknya sesuai dengan apa yang telah dituangkan di dalam kontrak kerja.<sup>13</sup> Selain itu, pengaturan batas waktu kerja maksimal 3 tahun pada Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapuskan. Pada Pasal 8 ayat 2 Undang-undang Cipta Kerja batas waktu setelah kontrak berakhir, kontrak dapat diperpanjang tidak melebihi waktu 5 (tahun) kerja.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (LN Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 11), Pasal 81 angka 145.

<sup>14</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (LN Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 11), Pasal 8 angka 2.

## **2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat menjalani masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, selama masa percobaan upah minimum tidak berlaku sebagai pembayaran upah kepada pekerja.

Peraturan tertulis merupakan tanggung jawab dan dibuat oleh pengusaha di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib dalam bekerja. Isi dari peraturan perusahaan seharusnya berisikan :

1. Hak dan kewajiban pelaku usaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Masa berlaku peraturan perusahaan maksimal 2 (dua) tahun dapat diperbarui setelah jatuh tempo. Pengusaha sebagai pembuat peraturan wajib menjelaskan isi dari peraturan atau memberikan salinan peraturan perusahaan dan perubahan kepada pekerja.

### **B. Penyelesaian Konflik atau Perselisihan antara Pekerja Kontrak dengan Pelaku usaha**

Bagi sejumlah pekerja kontrak yang belum memahami isi dan tujuan dari pembentukan Undang-undang Cipta Kerja maka cenderung akan menolak pembentukan *Omnibus Law*. Hal ini disebabkan oleh dua kepentingan yang berbeda dari pekerja dan pelaku usaha karena ternyata jumlah pengangguran di Indonesia sangatlah banyak. Sedangkan yang telah mendapat pekerjaan tidak

begitu banyak,

Undang-undang Cipta Kerja berusaha mengakomodir agar pengangguran dapat mendapatkan lapangan pekerjaan dengan menciptakan peluang bagi perusahaan untuk mengefektifitaskan pengaturan remunerasinya. Kaum buruh menolak Undang-undang Cipta Kerja karena angka pesangon menurun, yang menolak adalah kaum buruh yang bekerja sehingga memiliki kepentingan tertentu. Sedangkan Undang-undang Cipta Kerja berfokus pada masalah umum.

Penolakan pastinya disebabkan oleh adanya pengurangan angka pesangon, kepentingan dari serikat buruh yang belum memahami secara menyeluruh Undang-undang Cipta Kerja. Sedangkan Undang-undang Cipta Kerja melindungi secara luas sehingga bermanfaat bagi semua masyarakat.

Adapun gesekan kepentingan antara pekerja dan pelaku usaha karena pekerja berfokus pada upah sebanyak-banyaknya demi kesejahteraan buruh, sementara pelaku usaha mengutamakan untung sebanyak-banyaknya. Hal ini sangat bertolak belakang, dimana semakin banyak upah pekerja, untung pengusaha akan semakin minim. Padahal bila keduanya berfokus pada kesejahteraan bersama, pekerja mendapatkan upah yang layak, dan pengusaha mempertahankan usahanya secara wajar maka akan tercapai tujuan bersama.

Sifat dasar manusia mementingkan kepentingan pribadi, mencari untung sebanyak-banyaknya, menurut cara pandang masing-masing menjadi alasan perbedaan kepentingan antara pekerja dan pelaku usaha. Beberapa bentuk penyelesaian perselisihan hubungan antara pekerja dan pelaku usaha yang dapat dilakukan, yaitu:

## **1. Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil runding dari serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang berisi syarat kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku. Pekerja dan buruh wajib melaksanakan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Dalam tahap perundingan, jika tidak selesai dapat dijadwalkan kembali dalam waktu paling lama tiga puluh hari. Namun jika belum selesai dalam kurun waktu yang telah disepakati dalam tata tertib, maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis yang berisikan:

- a. Materi perjanjian kerja bersama yang belum dicapai kesepakatan;
- b. Pendirian para pihak;
- c. Risalah perundingan;
- d. Tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.

Namun bila masih tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak harus melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Instansi Hubungan Industrial Ketenagakerjaan di Kabupaten/ Kota apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama hanya mencakup satu Kabupaten/ Kota;
- b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi, apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu Kabupaten/ Kota di satu Provinsi;

- c. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja meliputi lebih dari satu Provinsi.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tentang penyelesaian oleh instansi dilakukan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Para pihak dapat terlebih dahulu melakukan proses Mediasi, namun jika salah satu pihak atau lebih menolak anjuran Mediator maka dibuat kesepakatan agar Mediator membuat laporan kepada Menteri Tenaga Kerja agar dapat memberikan penyelesaian.

## **2. Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah berdasarkan pada nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>15</sup>

Jenis perselisihan hubungan industrial terdiri dari berbagai macam, yaitu :

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam perusahaan.

Proses penyelesaian perselisihan melalui Bipartit merupakan perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk penyelesaian perselisihan hubungan

---

<sup>15</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 16

industrial. Biasanya terlebih dahulu diupayakan perundingan secara musyawarah agar mencapai kesepakatan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, tidak tercapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal. Kemudian pihak instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan konsiliasi melalui Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja yang ditengahi oleh Mediator. Mediator tersebut adalah mediator instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang bersifat netral dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator, yaitu:

1. Beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, berkelakuan tidak tercela, dan adil;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Penyelesaian perselisihan dapat juga dilakukan melalui Konsiliasi, penyelesaian melalui konsiliasi dapat ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang bersifat netral yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator dalam menyelesaikan tugasnya diberikan waktu tiga puluh hari kerja terhitung sejak

---

<sup>16</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 9

menerima permintaan penyelesaian perselisihan dan berhak mendapatkan imbalan atas jasa penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada Negara.

Penyelesaian melalui Arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan antar Serikat Pekerja dalam Perusahaan. Setelah tercapai penyelesaian melalui Arbitrasi, kasus ini tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial, agar tercipta suatu kepastian hukum.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pekerja dapat mengajukan gugatan terhutang tenggang waktu satu tahun sejak diputuskan berhenti bekerja oleh pengusaha. Pengajuan gugatan haruslah disertakan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

### **C. Implementasi Teori Pembaharuan Hukum, Teori Kepastian Hukum, dan Teori Kemanfaatan Hukum dalam remunerasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja**

#### **1. Teori Pembaharuan Hukum**

Pada dasarnya, pembaharuan hukum sebagai landasan kebijakan pemerintah dalam mengadakan pencapaian kesejahteraan dalam masyarakat dan memelihara keteraturan agar tidak tercipta konflik-konflik di tengah masyarakat. Pembaharuan hukum sebagai sarana membangun hukum menuju arah tujuan kehidupan bernegara.

Berdasarkan tujuan pembaharuan hukum, hukum tidak hanya berfungsi sebagai aturan dan asas kehidupan manusia, tetapi harus mencakup proses yang



diperlukan dalam mewujudkan tujuan dari hukum pembangunan masyarakat. Pembaharuan hukum bertujuan agar regulasi perburuhan menjadi layak, mendukung pemulihan dan pertumbuhan negara. Pemerintah menetapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan maksud mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Negara Indonesia.

Akan tetapi terdapat pergolakan dalam masyarakat hingga saat ini, karena dinilai merugikan pekerja, utamanya terhadap pekerja/buruh wanita terkait hak cuti yang diberikan banyak dikurangi atau dihapuskan. Kepentingan kelompok pekerja diabaikan dalam pembentukan Undang-undang Cipta kerja. Berkurangnya pendapatan upah menimbulkan kekecewaan buruh.

Penolakan dari kaum pekerja karena pembaharuan hukum melalui metode *omnibus law* tidak sepenuhnya menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Peran nyata Undang-undang Cipta kerja hanya sebagai stabilitas sistem keuangan Negara, penanganan angka pengangguran, dan perekonomian nasional. Sehingga Undang-undang Cipta kerja belum memberikan kesejahteraan dan ketertiban sosial bagi buruh.

### **Teori Kepastian Hukum**

Menurut Apeldoorn, teori kepastian hukum mempunyai dua sisi, yaitu:

- a. Sisi hukum ditentukan dalam hal-hal kongkret. Artinya pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apa yang menjadi hukumnya dalam hal khusus sebelum mereka berperkara

b. Sisi keamanan hukum. Artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kewenangan hukum.<sup>17</sup>

Setiap peraturan hukum bertujuan memberikan kepastian hukum, ketersediaan kekuatan hukum, dan keadilan sesuai dengan aspirasi masyarakat.. Adanya kepastian hukum menjadi bentuk perlindungan bagi pencari keadilan terhadap tindakan pelanggaran hak yang tidak sesuai dengan norma, sehingga diyakini bahwa seseorang dapat memperjuangkan sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Pada kepastian hukum, pihak yang mencari keadilan dapat mengetahui apa yang menjadi hukum dan ia dapat memulai perkara dan perlindungan bagi para pencari hak keadilan.

Tanpa adanya kepastian hukum tidak dapat diketahui apa yang dapat diperbuat oleh pencari keadilan sehingga akan ada ketidakpastian (*uncertainty*) dan konflik. Kepastian hukum memberlakukan suatu norma yang kuat, jelas dan konsisten sehingga pelaksanaannya tidak dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.<sup>18</sup>

Jika ditinjau dari sosio masyarakat Indonesia, Rancangan Undang-undang (RUU) Cipta Kerja yang dibentuk pemerintah mengurangi apa yang merupakan hak kepentingan dari para buruh. Akhirnya, masyarakat melakukan perlawanan dengan cara-cara seperti biasa berupa unjuk rasa.

Ini menunjukkan bahwa, Undang-undang Cipta Kerja belum dapat memenuhi aspirasi dan memberikan jaminan bagi keadilan masyarakat terutama

---

<sup>17</sup>Dewa Gede Atmadja, Loc.Cit.

<sup>18</sup>R. Tony Prayogo, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang*, Jurnal Legislasi Indonesia, 2016, hal.194.

bagi buruh yang merasa haknya dilucuti karena Undang-undang Cipta Kerja tidak memberikan peluang besar bagi buruh untuk turut serta dalam perancangannya, tetapi pihak pengusaha lebih dominan diberikan kemudahan. Sehingga lahir suatu peraturan yang tidak condong pada buruh, dan bahkan mempersempit ruang bagi buruh untuk memperjuangkan hak pekerja.

## **2. Teori Kemanfaatan Hukum**

Hukum dalam penegakannya harus memberikan manfaat bagi masyarakat, karena hukum menjamin ketercapaian kesejahteraan bagi masyarakat. Keberadaan dari suatu peraturan harus memperhatikan tujuan hukum mencapai manfaat kebahagiaan yang hakiki bagi masyarakat.

Pemerintah membuka peluang lapangan pekerjaan yang luas bagi masyarakat dengan menetapkan Undang-undang Cipta Kerja, sebab Negara Indonesia berada di jajaran Asia yang terpuruk dalam bidang investasi. Maka dengan metode *omnibus law* pemerintah secara instan menarik investor dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja khususnya pada masyarakat umum yang belum memperoleh pekerjaan.

Secara kasat mata, Undang-undang Cipta Kerja menciptakan perbedaan *gender* yang mendalam karena karena upah tiap buruh diterima berdasarkan hari efektif bekerja, artinya tidak ada lagi pengaturan pemberian upah selama cuti hamil, cuti haid, cuti melahirkan, cuti menyusui, dan tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu. Sementara Negara Indonesia sudah lama berusaha untuk mengurangi perbedaan *gender*.