

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan dan pekerja/ buruh memiliki keterkaitan yang sangat dekat. Keterkaitan antara keduanya tentu karena suatu perusahaan memerlukan buruh untuk dapat menjalankan kegiatannya. Bisa dibayangkan dalam hal ini buruh merupakan salah satu indikator penting dalam kesuksesan dunia usaha khususnya perusahaan. Perusahaan takkan berjalan tanpa adanya buruh sebagai penggerak di perusahaan tersebut, di sisi lain buruh yang bekerja di suatu perusahaan juga tentu menggantungkan hidupnya melalui upah yang diterima dari perusahaan.<sup>1</sup>

Buruh atau pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diartikan sebagai “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha. Aturan-aturan tersebut tentu bertujuan untuk menciptakan iklim yang baik bagi dunia usaha di Indonesia. Undang-undang tersebut juga mengatur mengenai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha maupun pihak buruh. Misalnya tentang upah yang harus tetap diberikan kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaannya karena melaksanakan tugas negara. Atau ketentuan-ketentuan lain dimana hak-hak tersebut harus dipenuhi karena menyangkut hubungan

---

<sup>1</sup> Manulang, Sedjun H, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, PT Rineka Cipta, Jakarta. hlm 12.

antar sesama manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memaparkan konsep yang jelas terkait konsekuensi dari hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja. Konsep tersebut tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara jelas menyatakan bahwa buruh tidak akan memperoleh upah dari majikan ketika buruh tidak melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu ada benarnya, karena hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan yang saling menguntungkan. Ketika pekerja tidak dapat memberikan andil dalam berjalannya kegiatan usaha, maka pengusaha berhak untuk memotong upah yang seharusnya diberikan kepada buruh yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>3</sup> Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>4</sup> Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.<sup>5</sup> Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.<sup>5</sup> Perselisihan

---

<sup>2</sup> Soepomo, Iman. 2002. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Pradnya Paramita. Jakarta, hlm 45.

<sup>3</sup> R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia. Bandung, hlm .289.

<sup>4</sup> Ibid, hlm 289.

<sup>5</sup> Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta, hlm 125.

Hubungan Industrial menurut Undang- Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain, seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep *Omnibus Law* tentu adalah langkah yang tepat. Sebab *Omnibus Law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus<sup>6</sup>.

Di Indonesia, *Omnibus Law* diyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindih peraturan. Bahkan sebenarnya di Indonesia terdapat beberapa undang-undang yang sudah menerapkan konsep *Omnibus*

---

<sup>6</sup> Osgar Sahim Matompo, 2020, *Wafda Vivid Izziyana, Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, Vol. 5 No. 1, hlm 23.

*Law* tersebut, seperti Undang-Undang No. 9 tahun 2017 tentang Akses Informasi Keuangan Untuk Kepentingan Perpajakan, menjadi undang-undang yang mencabut beberapa pasal dalam beberapa undang-undang antara lain Pasal 35 ayat (2) dan Pasal 35A Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan beserta perubahannya, Pasal 40 dan Pasal 41 Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan beserta perubahannya, Pasal 47 Undang-Undang No. 8 tahun 1995 tentang pasar Modal, Pasal 17, Pasal 27 dan Pasal 55 Undang-Undang No. 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi beserta perubahannya serta Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.<sup>7</sup> Pemerintah dalam Prolegnas setidaknya akan mengakses 5 (lima) Rancangan Undang-Undang (RUU) Omnibus Law, yaitu : RUU Cipta Lapangan Kerja, RUU Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), RUU Kefarmasian, RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian dan RUU Ibukota Negara. Kelima RUU tersebut sangat kental dengan nuansa ekonomi dan investasi .

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Dwi Kusumo Wardhani, 2020, *Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)*, *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan*

*Omnibus Law* memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan *Omnibus Law* pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode *Omnibus Law* dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan.

Metode *Omnibus Law* mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundangundangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya. Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja didesain sebagai *Omnibus Law* yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga, *administrative regulation*, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta<sup>8</sup>.

Permasalahan regulasi serta disharmoni peraturan perundang-

---

*Ganesha*, Vol. 6 No 2, hal. 440.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm 25

undangan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, membuat pemerintah melakukan reformasi aturan melalui *Omnibus Law* atau yang dinamakan dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Konsep negara hukum (*rechtsstaat*) yang dianut negara Indonesia mencakup perlindungan hak asasi manusia serta kepastian hukum dan berdasarkan undang-undang. Pembangunan ekonomi sangat penting bagi peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat.

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 UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.

Reformasi aturan melalui *Omnibus Law* hanya salah satu strategi

agar ramah investasi dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Negara berkewajiban untuk menciptakan dan menyediakan fasilitas serta memberikan kesempatan kepada rakyat agar memperoleh pekerjaan yang layak. Dengan demikian perlu adanya aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya konstitusi memiliki peranan penting dalam melindungi hak-hak dasar tenaga kerja.

Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja/buruh meliputi kebebasan untuk meningkatkan taraf kehidupannya, mencegah adanya pengurangan daya beli oleh pekerja/buruh, melindungi hak atas pekerjaan dan juga penghasilan akibat dari adanya suatu kecelakaan dalam bekerja, baik itu akibat dari penyakit maupun karena meninggal dunia. Undang-undang Cipta Kerja merupakan produk aturan hukum atas inisiatif pemerintah dan DPR untuk melakukan deregulasi dan debirokratisasi aturan menggunakan metode *Omnibus Law* guna menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di dalam negeri. Narasi yang selama ini beredar adalah investor enggan untuk menanamkan modal ke Indonesia karena aturan yang tidak jelas dan sering berubah-ubah, tumpang tindih, birokrasi berbelit-belit hingga aturan ketenagakerjaan yang rigid. Lebih lanjut, *Omnibus Law* mempunyai ciri khas untuk menghapus dan mengubah beberapa peraturan menjadi satu peraturan yang dapat menjangkau seluruh ruang lingkup. Proses pembentukan peraturan dengan waktu yang singkat dapat mengganti banyaknya undang-undang menjadi satu peraturan dan sejalan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk

meneliti lebih lanjut tentang **“ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI INDONESIA”**

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara yuridis perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk menganalisis perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

## D. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative, pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka<sup>9</sup>. Pendekatan yuridis normatif merupakan lam pengkajiannya menganalisis kepustakaan berdasarkan bahan-bahan hukum yang digunakan baik primer, sekunder, dan tersier, dari literature dan merupakan sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang sedang dihadapi. Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan Konseptual. Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian- pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis menggunakan argumentasi hukum berdasar pada logika-logika hukum. Sehingga menjadikan substansi dalam tulisan ini sesuai

---

<sup>9</sup> Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105.

atau selaras dengan aturan- aturan atau sumber hukum dan doktrindoktrin yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder.

Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang termasuk dalam data sekunder yaitu:<sup>10</sup>

### a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang menunjang dan mendukung data primer, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang terwujud laporan dan sebagainya, data tersebut antara lain :

#### a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai otoritas<sup>11</sup>.

Bahan hukum tersebut berupa:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945,
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerajaan.

#### b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum

---

<sup>10</sup> Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105

<sup>11</sup> Amirudin dan Zainal Asikin 2012, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Rajagrafindo Persada Jakarta, hlm 40.

yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah teknik yang digunakan untuk mencari data melalui sumber tertulis, seperti perundang-undangan yang terkait, arsip, catatan, dokumen resmi, dan sebagainya <sup>12</sup>.

### 4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan dalam suatu obyek alamiah atau natural, melihat objek penelitian itu senatural mungkin, apa adanya dan menyeluruh. <sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Suharismi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 206.

<sup>13</sup> Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 20.