

**TINJAUAN YURIDIS PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM
MEMPERJUANGKAN HAK-HAK PEKERJA SESUAI KETENTUAN
UNDANG-UNDANG NO.6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(STUDY KASUS DI KANTOR SPN PT. NIKOMAS GEMILANG)**

Umi Febiola¹, M. Nassir Agustiawan², Dian Samudra³

ufebiyolaa1512@gmail.com¹

Fakultas Hukum Universitas Bina Bangsa

Abstrak: Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) membawa perubahan signifikan dalam lanskap ketenagakerjaan di Indonesia. Di tengah kekhawatiran pelemahan hak-hak pekerja, penelitian ini mengkaji peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di bawah UU Cipta Kerja. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di bawah UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus di perusahaan yang terpengaruh oleh implementasi undang-undang tersebut. Data dikumpulkan melalui studi literatur dan analisis hukum. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa serikat pekerja memiliki peran yang signifikan dalam menerapkan UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, terutama dalam melindungi hak-hak pekerja, memastikan perlindungan sosial, dan mengawal proses penegakan hukum terkait ketenagakerjaan. Namun, penelitian juga menemukan adanya tantangan dalam implementasi UU Cipta Kerja yang dihadapi oleh serikat pekerja. Selain itu, terdapat perbedaan pendapat di kalangan serikat pekerja terkait dengan interpretasi dan implementasi beberapa pasal dalam undang-undang tersebut. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam melindungi hak-hak pekerja di tengah perubahan regulasi yang signifikan. Namun, serikat pekerja menghadapi tantangan besar, termasuk penyesuaian dengan aturan baru, meningkatkan kapasitas advokasi, serta memperkuat solidaritas di antara pekerja. Tantangan ini harus diatasi agar serikat pekerja dapat tetap efektif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan memastikan implementasi UU Cipta Kerja yang adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Hak-hak Pekerja, Undang-undang Cipta Kerja, Perlindungan Hak-hak Pekerja.

Abstract: Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation (UU Job Creation) brings significant changes to the employment landscape in Indonesia. Amidst concerns about weakening workers' rights, this research examines the role of trade unions in fighting for workers' rights under the Job Creation Law. Trade unions have a strategic role in fighting for workers' rights under the Job Creation Law. This study uses a normative legal research method with a case study approach in companies affected by the implementation of the law. Data were collected through literature studies and legal analysis. This study shows that trade unions have a significant role in implementing the Job Creation Law Number 6 of 2023, especially in protecting workers' rights, ensuring social protection, and overseeing the law enforcement process related to employment. However, the study also found challenges in the implementation of the Job Creation Law faced by trade unions. In addition, there are differences of opinion among trade unions regarding the interpretation and implementation of several articles in the law. Trade unions have a strategic role in protecting workers' rights amidst significant regulatory changes. However, trade unions face major challenges, including adjusting to new regulations, increasing advocacy capacity, and strengthening solidarity among workers. These challenges must be overcome so that trade unions can remain effective in fighting for workers' rights and ensuring a fair and sustainable implementation of the Job Creation Law.

Keywords: Trade Unions, Workers' Rights, Job Creation Law, Protection of Workers' Rights

PENDAHULUAN

Pemberlakuan hukum dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, merupakan tugas yang ingin dicapai dalam sebuah negara hukum (the rule of law). Saat ini, kehidupan bermasyarakat, tidak terlepas dari hukum yang mengaturnya, bahkan menjadi superior yang dapat membatasi hak dari masyarakat itu sendiri. Konteksnya, bahwa masyarakat memerlukan sebuah panduan yang mengarahkan pada perlindungan aktivitasnya. Supaya tidak ada perselisihan dan ketika ada perselisihan, maka hukum sebagai instrumennya yang dapat mengadili antara perselisihan kedua belah pihak. Selain sebagai instrumen yang mengadili, juga menjadi penguatan hukum dalam keberadaan prinsip the rule of law yang komprehensif, tidak semata-mata the rule by law atau the rule of man. Hal ini selaras dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang berkumpul untuk mencapai tujuan bersama seperti upah, jam kerja, dan kondisi kerja. Sebuah organisasi dapat terdiri dari pekerja individu, profesional, mantan pekerja, atau pengangguran. Selama beberapa tahun terakhir, banyak serikat pekerja dan pekerja telah berkembang menjadi bentuk yang berbeda dan telah dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan politik. Tujuan dan kegiatan serikat pekerja sebagai wadah perjuangan karyawan perusahaan beragam. Dalam hal serikat pekerja, visi dan misi mereka dijabarkan secara jelas dalam Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Pekerja No. 21 Tahun 2000, yang diuraikan di bawah ini. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja di dalam dan di luar perusahaan, bebas, terbuka, mandiri, demokratis, memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja, pekerja dan miliknya. Gerakan serikat kerja dapat mendorong produktivitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta seluruh keluarganya. Jelaslah bahwa peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sebagai tujuan utama keberadaan serikat pekerja.

Masalah ketenagakerjaan pada dasarnya sangat luas dan sangat kompleks. Hal ini disebabkan pemahaman yang terbatas tentang masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perangkat dan tidak memberikan cara untuk menangani masalah yang muncul. Oleh karena itu, permasalahan yang dihadapi (pada akhirnya akan berdampak negatif dan jelas merugikan pekerja itu sendiri. Salah satu masalah yang saya temui adalah kesempatan kerja yang tersedia saat ini tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Posisi rentan pekerja dapat dicegah dengan membentuk serikat pekerja di perusahaan. Untuk mengamankan status para pekerja rentan ini, kita membutuhkan sebuah forum untuk menjadi lebih kuat. Forum tersebut merupakan serikat pekerja yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi pekerja dan pengusaha. Pasal 21 Undang-undang Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Organisasi Serikat Pekerja Pasal 1 menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh di dalam dan di luar perusahaan dan bersifat bebas, terbuka, dan transparan yang menyatakan ada. Mandiri, demokratis, bertanggung jawab memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Hubungan antara pekerja dengan perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

Perlindungan hukum hak-hak normatif pekerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan setelah berlakunya Undang-undang Cipta Kerja karena bertautan dengan hak-hak normatif pekerja, dimana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah tenaga kerja untuk saat ini semakin berkembang pesat sehingga memerlukan penanganan yang sangat serius. Seperti permasalahan diharmonisasi ini melatarbelakangi Presiden Joko Widodo membentuk Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan mengacu pembentukannya dengan konsep omnibus. Pemerintah meyakini dengan menggunakan konsep omnibus law ini menjadi suatu jalan keluar untuk mengatasi tumpang tindih atau disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Awal mula gagasan pembentukan undang-undang mengenai cipta kerja ini dicetuskan oleh Presiden Jokowi pada 20 Oktober 2019 dalam Sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. Setelah seiring proses pembentukan dan penetapan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang ini menuai banyak pro dan kontra yang terjadi di dalam masyarakat. Pada perkembangannya, Pemerintah Indonesia telah memperbaiki, sebagaimana dalam putusan Mahkamah Konstitusi. Tidak hanya, Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja, tapi juga Undang-undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Kedua Undang-undang ini telah disempurnakan, dicocokkan, diberlakukan dan telah menjadi instrumen hukum di Indonesia. Wujud dari Undang-undang Omnibus Law telah berubah menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Akan tetapi, secara perbandingan antara Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, dipandang tidak ada bedanya secara materi. Oleh karena itu, semenjak Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 disahkan, sebagian masyarakat tetap menolak.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dirancang dengan tujuan memperbaiki iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia. Namun, banyak pihak, terutama serikat pekerja, menilai bahwa UU ini lebih menguntungkan pengusaha dan investor dibandingkan dengan pekerja. Serikat pekerja khawatir UU Cipta Kerja akan mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan meningkatkan fleksibilitas kerja yang merugikan pekerja. Salah satu isu utama yang menjadi perhatian serikat pekerja adalah perubahan aturan ketenagakerjaan yang dianggap menurunkan standar perlindungan tenaga kerja. Contohnya termasuk perubahan dalam aturan pesangon, fleksibilitas dalam jam kerja, kontrak kerja jangka pendek, dan kemudahan dalam proses PHK. Serikat pekerja memandang bahwa perubahan ini dapat melemahkan posisi tawar pekerja.

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi hak dan kepentingan pekerja. Peran serikat pekerja dalam penerapan Undang-undang Cipta Kerja sangat krusial untuk memastikan bahwa hak dan kepentingan pekerja tetap terjaga. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, serikat pekerja terus berupaya melalui berbagai bentuk advokasi dan dialog untuk mencapai kondisi kerja yang lebih adil dan seimbang.

Berdasarkan Latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul yang akan di ambil untuk sebuah penelitian yaitu, "Tinjauan Yuridis Peran Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak-hak Pekerja Sesuai Ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Study Kasus di PT. Nikomas Gemilang)".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pendekatan normatif adalah penelitian terhadap data sekunder dibidang hukum. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, sehingga dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.

Jenis penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Pendekatan tinjauan yuridis dilakukan dengan menganalisis norma hukum, dalam hal ini yang digunakan yaitu seperti Undang-undang Cipta Kerja, dan berbagai literatur hukum terkait dengan peran serikat pekerja serta hak-hak pekerja.

Pendekatan penelitian dalam penelitian hukum ini dilakukan dengan pendekatan penelitian terhadap asas perundang-undangan (statute approach). Pendekatan undang-undang (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regulasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Berdasarkan sejarah legislatif yang telah terjadi terkait Cipta Kerja, dimulai dari pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 25 November 2021 dalam Putusan Nomor 9/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami cacat secara formil dan dinyatakan inkonstitusionalitas bersyarat. Sebagai respons terhadap dampak krisis global, Pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penerbitan Perppu tersebut dilakukan dalam keadaan mendesak, terutama karena adanya ketidakpastian yang memengaruhi masyarakat dan investor asing yang telah menanamkan modal mereka.

Perppu UU Cipta Kerja 2022 kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang (UU Cipta Kerja). Undang-undang Cipta Kerja ini diundangkan dengan metode omnibus law, yaitu sebuah metode pembentukan peraturan perundang-undangan untuk mereformasi regulasi-regulasi yang saling tumpang tindih yang ada dan berlaku sebelumnya. Fungsinya adalah untuk mengubah, menghapus dan menetapkan pengaturan baru sekaligus terhadap Undang-undang yang terkait.

Terobosan pemerintahan Joko Widodo-Ma'ruf Amin merevisi 79 Undang-undang melalui Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menimbulkan polemik sedari awal penyusunannya dengan menggunakan metode omnibus law. Kendati akhirnya berujung dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK atas pengujian formil, pemerintah tak putus asa dengan menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Melalui UU Cipta

Kerja pemerintah mengklaim membenahi berbagai ketentuan yang dinilai menghambat investasi. Omnibus law cipta lapangan kerja dikonsepsikan oleh pemerintah sebagai investasi terhadap pembentukan dan pembukaan lapangan kerja. Upaya utama yang dilakukan adalah terhadap penataan ekosistem penanaman modal. Penataan ekosistem yang dimaksud meliputi penyederhanaan perizinan, persyaratan penanaman modal, ketentuan dalam ketenagakerjaan, kemudahan berusaha, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan konsentrasi pada kawasan ekonomi.

Sedikitnya terdapat 11 klaster di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang tersebut.

Undang-undang Cipta Kerja ini dinilai akan mendatangkan kebermanfaatan bagi semua pihak baik pengusaha ataupun pekerja juga sangat berguna untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia. Dalam Undang-undang Cipta Kerja ini diharapkan juga dapat melindungi segala elemen dalam pelaku bidang ekonomi terutama bagi kesejahteraan pekerja, karena pekerja merupakan suatu aset bagi keberlangsungan bisnis dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, dengan di bentuknya Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadikan payung hukum bagi para pekerja agar dapat membantu dalam peningkatan perekonomian guna tercapainya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Adapun salah satu perhatian pembahasan ketentuan tersebut adalah tertuju pada hak pekerja yang harus diberikan perlindungan secara hukum. Adapun dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terdapat keharusan pemberian perlindungan kepada pekerja. Perlindungan hukum dilakukan secara sadar baik oleh setiap elemen masyarakat untuk mengusahakan pemenuhan hak asasi bagi pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan induk dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Namun, pasca pengesahan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terdapat berbagai perubahan aturan ketenagakerjaan pada berbagai aspek misalnya aspek perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ditujukan untuk kebutuhan investasi dan secara logis mendukung investasi, tapi tidak melupakan perlindungan pekerja/ buruh. Dari 10 klaster UU Cipta Kerja salah satunya ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membenahi aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sedikitnya ada 6 ketentuan ketenagakerjaan yang diperbaiki Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memandatkan uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Sebelumnya, tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya. Dasar dari pemberian pesangon dikarenakan adanya PHK yang mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja yang sudah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sehingga tidak ada dikenal dengan istilah perusahaan telah melakukan perbudakan kepada pekerja dan tidak ada pihak yang merasa untuk dirugikan. Pemberian pesangon telah dijelaskan pada kontrak kerja sebagai perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini sudah realisasikan oleh banyak perusahaan dan sebelumnya harus dilakukan kesepakatan dan kemudian menjalankan perjanjian yang telah disepakati.

Kedua, pekerja alih daya atau outsourcing, di mana UU 11/2020 seolah memberi kebebasan tanpa batas. Ketentuan itu dibenahi melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, di mana pemerintah bakal menetapkan jenis jabatan apa saja yang bisa menggunakan mekanisme outsourcing. Pengaturan outsourcing diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK) yang saat ini dalam proses revisi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur bagi perusahaan outsourcing harus berbadan hukum dan mengantongi izin. Sebelumnya, hanya diatur perusahaan outsourcing wajib berbadan hukum. Kewajiban berbadan hukum dan mengantongi izin itu ditujukan untuk melindungi pekerja.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperbaiki ketentuan pengupahan. Antara lain pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Ketentuan itu untuk menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan dinamika pengupahan. Mengenai upah minimum, ada perbaikan dalam hal formula penghitungan yang semakin diperkuat landasan hukumnya yang

sebelumnya tertuang dalam PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sekarang masuk dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Variabel upah minimum juga dibenahi dari sebelumnya berdasarkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi sebagaimana diatur UU 11/2020 menjadi pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sesuai yang diatur Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Ada kewajiban juga bagi perusahaan untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah bagi pekejera/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Keempat, sebelumnya ada aturan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang sama, atau ada ikatan perkawinan teman sekerja dan ancamannya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan itu tidak ada lagi dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga memberi perlindungan kepada pekerja. Selain itu kalangan pengusaha juga diberi kemudahan untuk melakukan PHK karena tidak perlu menunggu penetapan pemerintah tapi cukup melalui pemberitahuan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kelima, soal pesangon yang besaran kompensasinya diatur melalui PP 35/2021 ketentuan pesangon itu sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keenam, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Mantan Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional (DPN) Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Hariyadi B Sukamdani mengatakan kalangan pengusaha optimis terhadap Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang diatur UU 11/2020 sudah baik ketimbang aturan sebelumnya. Misalnya soal pengupahan yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 cukup membantu dunia usaha terutama industri padat karya. Begitu juga pengaturan outsourcing, tapi sayangnya ada perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga aturan outsourcing yang berlaku sebelumnya akan muncul lagi.

Berdasarkan beberapa perubahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan, berikut adalah perubahan pengaturan yang bersifat substantif yaitu pertama, pengaturan lembaga pendidikan yang sebelumnya hanya Pemerintah dan swasta ditambahkan menjadi lembaga pendidikan perusahaan; kedua, Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya ditentukan maksimal 2 kali dengan waktu maksimal 3 tahun dicabut keberlakuannya; ketiga, status pekerja pada perusahaan alih daya dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); keempat, upah ditentukan berdasarkan kesepakatan ditegaskan dalam revisi aturan ini, meskipun kesepakatan tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan minimum; kelima, pengecualian upah minimum bagi pelaku usaha mikro dan kecil; keenam, daluwarsa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi; ketujuh, pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; kedelapan, penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang iurannya akan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat; kesembilan, perizinan perusahaan penempatan pekerja migran harus diurus ke Pemerintah Pusat.

Pemahaman Undang-undang Ketenagakerjaan ini kadang mendua karena dalam arti umum harusnya Undang-undang Ketenagakerjaan hanya satu yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Tapi ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial misalnya diatur dalam Undang-undang tersendiri Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, ketentuan SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan ada juga serikat pekerja, keselamatan kerja, pengawasan sampai pada peraturan pemerintah dan peraturan menteriya diatur dalam regulasi sendiri Seharusnya pengaturan hukum ketenagakerjaan perlu diatur secara komprehensif dengan omnibus. Namun, kondisi saat ini, pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut masih tersebar dalam berbagai peraturan dan masih terdapat ketentuan yang saling bertentangan.

Sehubungan dengan pengaturan ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja berbagai perubahan seperti aturan perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Menurutnya, aturan ini mengatur secara khusus tentang izin LPKS dan teknisnya diatur dalam PP. Kemudian, UU Cipta Kerja juga

mengubah aturan penggunaan tenaga kerja asing dari rezim izin ke pengesahan. Jadi penggunaan tenaga kerja asing ini berubah dari izin jadi pengesahan sebagai legal formal agar dapat bekerja pada suatu perusahaan dan pengguna ini juga harus badan hukum tidak boleh personal. Selanjutnya, klaster UU Cipta Kerja mengatur tentang hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT) dan masa uji coba kerja (probation). Kemudian ada juga aturan tentang pengupahan yang dinilai berubah signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Upah Satuan Waktu, ditetapkan dalam upah per-jam, harian, atau bulanan. Upah per-jam, hanya diperjanjikan bagi pekerja “paruh waktu” (part timer) atas dasar kesepakatan sesuai dengan hasil perhitungan formula upah per-jam (UPJ). Kemudian, terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketentuan pidana dan sanksi administratif. Secara umum, beberapa ketentuan yang masih perlu diakomodir dalam UU Cipta Kerja, dan rekonstruksi beberapa klausula yang overlapping dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan lainnya.

2. Peran Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Hak-hak Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023

Pekerja/Serikat Buruh. Peran Serikat Pekerja antara lain, menangani keluhan anggota. Serikat Pekerja mewakili anggotanya yang mempunyai keluhan kesah dengan membantu mereka dalam mencari dan menangani secara wajar dan adil akan permasalahan dan persoalan yang dimilikinya, serta menyelesaikan berbagai perselisihan yang terjadi oleh anggota-anggotanya. Serikat Pekerja perlu untuk mempunyai pengetahuan, memiliki kemampuan dan sumber-sumber untuk melakukan negosiasi dan menyelesaikan perselesihan atas nama pekerja, meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial untuk menciptakan keharmonisan hubungan antara pekerja/Serikat Pekerja/pengusaha, bukan hanya suatu slogan atau usaha dari satu pihak saja untuk mempertahankan tetapi upaya dari kedua belah pihak, mengingat bahwa pekerja/Serikat Pekerja/pengusaha adalah hubungan jangka panjang.

Serikat pekerja/buruh diharapkan dapat bertindak sebagai mediator efektif antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta menjadi advokat yang membela hak-hak pekerja/buruh. Fungsi edukasi dan peningkatan kualitas hidup anggota yang diamanatkan oleh undang-undang juga penting. Ini mencerminkan rencana dan strategi jangka panjang untuk pemberdayaan pekerja/buruh, yang tidak hanya terfokus pada isu-isu ketenagakerjaan, tapi juga pada pengembangan kapasitas individu pekerja/buruh sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban. Dengan memiliki wadah yang sah secara hukum, para pekerja dapat bersama-sama memperjuangkan hak dan kepentingan mereka. Ini menciptakan keseimbangan hubungan kerja yang lebih adil dan proporsional antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam praktik.

Serikat Pekerja Nasional (SPN) di PT. Nikomas Gemilang, menempati kedudukan hukum yang signifikan dalam melindungi hak-hak pekerja. Terbentuk sebagai respon terhadap kebutuhan pekerja untuk perlindungan hak dan kepentingan bersama, Serikat Pekerja Nasional (SPN) secara proaktif berperan dalam berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan industrial. Dalam memperjuangkan hak-hak pekerja oleh Serikat Pekerja/Buruh, hal ini tidak lepas dari hadirnya kebijakan baru yaitu PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dengan menggunakan metode omnibus law. Pemerintah menilai Undang-undang Cipta Kerja ini akan mendatangkan kebermanfaatannya bagi semua pihak baik pengusaha ataupun pekerja, dan juga sangat berguna untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia. Dalam Undang-undang Cipta Kerja ini diharapkan juga dapat melindungi segala elemen dalam pelaku bidang ekonomi terutama bagi kesejahteraan pekerja, karena pekerja merupakan suatu aset bagi keberlangsungan bisnis dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah berharap dengan dibentuknya Undang-undang Cipta Kerja ini menjadikan payung hukum bagi para pekerja agar dapat membantu dalam peningkatan perekonomian guna tercapainya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang tertuang diatas, penulis akan membahas terkait bagaimana peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Maka penulis melakukan penelitian terhadap Serikat Pekerja Nasional yang berada di PT. Nikomas Gemilang, tentang bagaimana Serikat Pekerja yang ada di PT. Nikomas Gemilang dalam memperjuangkan hak pekerja/buruh, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang tertuang pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan wawancara langsung dengan salah satu pengurus serikat pekerja yaitu Bapak Surya yang berada di bidang Advokasi pada tanggal 13 Juli 2024, menurutnya tujuan yang ingin dicapai pemerintah dengan menetapkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam upaya percepatan laju investasi hanya menambah polemik baru. Karena serikat pekerja menilai, bahwa ada beberapa pasal undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023 yang dianggap merugikan pekerja. Diantaranya yang menjadi sorotan Serikat Pekerja Nasional (SPN) yaitu, Pasal 81 Angka 42 Ketenagakerjaan, Pasal 154A Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK), Pasal 172 Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Dengan diterbitkannya pasal ini, buruh rentan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu contohnya, yakni ketika mengalami kecelakaan kerja. Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja menyisipkan Pasal 154A mengenai alasan pemutusan hubungan kerja. Alasannya, yakni pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan, maka buruh akan mendapatkan ancaman untuk di PHK. Pada pasal 172 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa buruh berhak atas dua kali pesangon jika mengalami PHK karena sakit berkepanjangan melebihi 12 bulan. Akan tetapi, ketentuan ini justru dihapus melalui UU Cipta Kerja sehingga buruh tidak mendapatkan pesangon tersebut. Pasal 78 Waktu Kerja Lembur UU Cipta Kerja, pada UU Ketenagakerjaan yang lama disebutkan bahwa waktu lembur bekerja maksimal cukup 3 jam per hari dan 14 jam seminggu, sedangkan dalam pasal ini jam lembur diubah menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Pasal ini secara tidak langsung memaksa para pekerja untuk bekerja lebih extra dengan ketidakpastian tarif upah dan minimnya hak-hak yang akan didapatkan oleh para pekerja.

Maka dari itu Serikat pekerja Nasional (SPN) di PT. Nikomas Gemilang belum menggunakan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja secara sepenuhnya dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Namun, Serikat Pekerja juga perlu meningkatkan strategi advokasi dan dialog dengan pemerintah serta pengusaha untuk mengurangi dampak negatif undang-undang ini. Peran Serikat Pekerja sangat penting dalam memastikan bahwa implementasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja tidak merugikan buruh/pekerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hasil dari upaya serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja melalui proses negosiasi antara serikat pekerja dengan perusahaan. Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serikat pekerja dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi secara tertulis dan dasar hukum yang kuat.

3. Tantangan Dan Hambatan Serikat Pekerja Dalam Implementai Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menimbulkan berbagai reaksi dari serikat pekerja, banyak serikat pekerja mengkritik Undang-undang ini karena mereka merasa bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut cenderung mengurangi hak-hak pekerja dan menguntungkan perusahaan. Serikat pekerja menilai Undang-undang Cipta Kerja telah menghadapi banyak penolakan dan tantangan hukum, termasuk judicial review di Mahkamah Konstitusi. Hal ini menciptakan ketidakpastian hukum, yang mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja. Hal tersebut membuat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyisakan ruang perdebatan apakah aturan tersebut benar-benar telah merepresentasikan kebutuhan serta harapan hukum masyarakat secara luas. Dari sinilah, serikat pekerja melihat bahwa

perkembangan hukum dari proses pembentukan hingga penetapan tidak dapat mengabaikan fakta sosial masyarakat sebagai realitas yang harus diperhatikan untuk terpenuhi tujuan dari pembentukan aturan itu sendiri.

Ketika menjalankan peranannya Serikat Pekerja Nasional (SPN) tentu tidak lepas dari berbagai hambatan dan tantangan yang mendasar dalam penerapan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Berdasarkan data yang penulis dapatkan serta hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa atau sebagian kecil dari pengurus serikat pekerja/buruh, berikut adalah beberapa hambatan dan tantangan yang dihadapi:

1. Perusahaan cenderung lebih mendukung implementasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja karena dianggap memberikan fleksibilitas lebih besar dalam operasional bisnis perusahaan. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial.
2. Kurangnya kesadaran dan informasi, yaitu dikarenakan banyak pekerja yang tidak sepenuhnya menyadari hak-hak mereka dibawah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Serikat pekerja/buruh perlu bekerja keras untuk mengedukasi anggotanya tentang hak-hak mereka dan dampak dari undang-undang ini.
3. Serikat pekerja masih seringkali menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia dan finansial, yang membatasi kemampuan mereka untuk melakukan advokasi yang efektif.
4. Kompleksitas Undang-undang Cipta Kerja, mengandung banyak perubahan pada aspek ketenagakerjaan, seperti pengupahan, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Serikat pekerja sering kesulitan mengikuti dan memahami perubahan ini dengan cepat.
5. Tantangan internal serikat pekerja, diantaranya yaitu: Banyaknya serikat pekerja dengan kepentingan dan strategi yang berbeda-beda dapat mengurangi efektivitas dalam advokasi bersama. Kurangnya koordinasi dan kesatuan seringkali menjadi hambatan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja secara kolektif. Dan beberapa serikat pekerja mungkin menghadapi masalah internal seperti manajemen yang kurang efisien atau transparansi yang rendah, yang mengurangi kredibilitas dan efektivitas mereka.

Perubahan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja telah menciptakan ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Serikat pekerja merasa bahwa hak-hak pekerja telah dikorbankan untuk menarik investasi asing dan meningkatkan fleksibilitas bisnis.

Untuk mengatasi hambatan dan tantangan ini, serikat pekerja perlu meningkatkan kapasitas internal, memperkuat jaringan dan koalisi, serta melakukan advokasi hukum yang lebih efektif, mengajukan judicial review, dan membentuk koalisi dengan organisasi masyarakat sipil. Selain itu, dialog sosial yang lebih intensif antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja sangat diperlukan untuk mencapai solusi yang lebih adil dan berkelanjutan.

Namun, peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) juga dilematis dalam beberapa aspek. Meski berperan sebagai pembela hak-hak pekerja, serikat pekerja ini juga merupakan bagian dari PT. Nikomas Gemilang, yang berarti mereka juga terikat oleh kebijakan-kebijakan perusahaan dan harus mempertimbangkan kepentingan perusahaan dalam setiap tindakan advokasi mereka. Situasi ini dapat menciptakan dilema bagi serikat pekerja, terutama dalam kasus-kasus di mana kepentingan pekerja bertentangan dengan kepentingan perusahaan. Serikat Pekerja mungkin harus melakukan navigasi yang hati-hati antara advokasi yang agresif untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjaga hubungan yang konstruktif dengan manajemen perusahaan untuk menjaga stabilitas kerja.

Pemerintah perlu memainkan peran lebih proaktif dalam melindungi hak-hak pekerja dan memastikan implementasi Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang adil dan seimbang. Dialog sosial yang lebih intensif antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja diperlukan untuk mencapai solusi yang lebih adil.

KESIMPULAN

Serikat Pekerja di PT. Nikomas Gemilang mengungkapkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara peran serikat pekerja dan implementasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Akibatnya, SPN di PT. Nikomas Gemilang tidak sepenuhnya menggunakan Undang-undang Cipta Kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan pemerintah dalam mempercepat investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi masalah ini, serikat pekerja perlu meningkatkan strategi advokasi dan dialog dengan pemerintah serta perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan implementasi Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang lebih seimbang, melindungi hak-hak pekerja, dan tetap mendukung pertumbuhan ekonomi. Peran serikat pekerja tetap krusial dalam memantau dan menegosiasikan penyesuaian kebijakan yang diperlukan untuk melindungi kepentingan pekerja dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan.

Tantangan dan hambatan dalam penerapan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, yaitu: SPN menghadapi dilema antara membela hak-hak pekerja dan mempertimbangkan kepentingan perusahaan sebagai bagian dari PT. Nikomas Gemilang; Diperlukan peningkatan kapasitas internal serikat pekerja, penguatan jaringan, advokasi hukum yang lebih efektif, dan dialog sosial yang lebih intensif antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja; Pemerintah perlu lebih proaktif dalam melindungi hak-hak pekerja dan memastikan implementasi Undang-undang yang adil dan seimbang. Secara keseluruhan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja telah menciptakan tantangan besar bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, memerlukan strategi yang lebih efektif dan kolaboratif untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Susi Dwi Harijanti, *Interaksi Konstitusi Dan Politik: Konstektualisasi Pemikiran Sri Soemantri* (Bandung: PSKN FH UNPAD, 2016). hlm. 9.
- Kertonegoro. *Gerakan Serikat Pekerja: Studi Kasus Indonesia dan Negara Negara Industri*. (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2010). hlm. 20.
- I Made Subawa, *Hak asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945*. (Kertha Patrika, 2012). hlm. 65.
- Fariana Andi, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012). hal.35
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014). hlm.56.

JURNAL

- Peter Mahmud Marzuki, "Metode Penelitian Hukum", (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 133.
- Muhammad Insa ansari. "Omnibuslaw Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal". *Rechtsvinding*, Volume 9 No. 1, (2020), hlm, 83.
- Mawardi Khari dan sulaiman. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan". *Borneo Law Review*. Volume 3 No. 2, (2019). hlm. 115
- Sjaiful, M, "Problematika Normatif Jaminan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Media Iuris*, Volume 4 No. 1, (2021). Hlm. 3
- Hermawan, S., Rochmaniah, a., & Yani M, "Abdimas Untuk Contentcreator Melalui Webinar dan Pelatihan". Volume 2, No. 2. (2021). Hlm. 38.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 7.
- UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 3.

Pasal 1, “Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011”. Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Mahkamah Konstitusi, “Putusan No 91PUUXVIII/2022 Mahkamah Konstitusi RI 2023”.

Pasal 1, “Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011”. Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan