

Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 Mana Yang Lebih Menguntungkan

¹⁾Siti Nur Haliza*, ²⁾Dhea Amanda, ³⁾Marlina

¹⁾²⁾³⁾Ilmu Pemerintahan, UniversitasMaritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang, Indonesia

Email Corresponding: halizasinur15@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:
Ketenagakerjaan
Perusahaan
Regulasi
Pengupahan
Perubahan

UU Cipta Kerja yang diberlakukan pada tahun 2020 telah mengalami perubahan yaitu aturan PKWT, alih daya, penggunaan TKA, mekanisme PHK, serta sanksi administratif dan pidana. Salah satu UU yang terkena dampak perubahan tersebut adalah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ciptaker merupakan pemangkasan terhadap berbagai macam birokrasi dalam perundang-undangan yang mengancam terhadap berkembangnya kemajuan negara. Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja resmi menggantikan sebagian undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana dampak terjadinya perubahan Undang-Undang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif. Hasil penelitian ini ialah PT Sumber Izumi Mas Perkasa belum sepenuhnya menjalankan isi dari Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi telah menjalankan sistem pengupahan dan jaminan sosial bagi para karyawan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan masih membutuhkan waktu untuk melakukan kajian dan pendalaman terhadap Undang-Undang Cipta Kerja ini sebelum nanti sepenuhnya diterapkan di PT Sumber Izumi Mas Perkasa. adanya pengabdian ini untuk mengetahui bagaimana dampak yang dirasakan oleh masyarakat sebagai buruh terhadap pemberlakuan upah yang telah ditetapkan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat terutama kaum buruh.

ABSTRACT

Keywords:
Employment
Company
Regulation
Wages
Change

The Job Creation Law enacted in 2020 has undergone changes, namely the rules on PKWT, outsourcing, the use of foreign workers, layoff mechanisms, and administrative and criminal sanctions. One of the laws affected by these changes is Law No.13 of 2003 concerning Manpower. The Ciptaker Law is a pruning of various kinds of bureaucracy in legislation that threatens the development of the country's progress. Perppu number 2 of 2022 on job creation officially replaces some labor laws, including Law Number 13 of 2003 on Manpower, Law Number 40 of 2004 on the National Social Security System, Law Number 24 of 2011 on the Social Security Organizing Agency, and Law Number 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers. This service was carried out at PT Sumber Izumi Mas Perkasa, one of the companies engaged in bottled drinking water. The purpose of this study is to see how the impact of the change in law from the Manpower Law to the Job Creation Law. This research uses a qualitative research method with a descriptive phenomenological approach. The result of this research is that PT Sumber Izumi Mas Perkasa has not fully implemented the contents of the Job Creation Law. However, it has implemented a wage system and social security for employees. This is because the company still needs time to study and deepen the Job Creation Law before it is fully implemented at PT Sumber Izumi Mas Perkasa. The purpose of this service is to find out how the impact felt by the community as laborers on the implementation of wages that have been determined in an effort to improve the welfare of the community, especially laborers.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai peraturan perundang-undangan yang merupakan bentuk peraturan yang mengatur segala aspek kehidupan dalam negara. Pemerintah berupaya mengatur kehidupan berbangsa sesuai dengan ketentuan hukum. Hukum dibuat dan digunakan untuk kepentingan umum, yaitu untuk melindungi kesejahteraan rakyat. DPR dan Presiden sebagai otoritas pembuat undang-undang harus mempertimbangkan tujuan hidup negara dan rakyat, bukan hanya kepentingan kelompok tertentu atau kepentingan pribadi. Oleh karena itu, baik lembaga legislatif maupun administratif mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan misi yang dipercayakan oleh rakyat dan menjaga harapan yang dipercayakan oleh rakyat (Setiyawan, Samdy, and Santoso 2021).

Anggota parlemen adalah anggota dari sistem pemerintahan yang mewakili rakyat di negara demokratis di mana rakyat memegang kekuasaan. Berbagai tujuan untuk implementasi undang-undang ini diuraikan dalam pembicaraan yang relevan untuk setiap sektor. Sebelum menjadi undang-undang, rancangan undang-undang harus melewati sejumlah tahapan penting. Hal ini karena undang-undang dipandang sebagai produk hukum yang mengatur masyarakat dan negara dalam segala aspeknya. Akibatnya, jika undang-undang disahkan dengan cepat tanpa mengikuti prosedur yang tepat, hal ini hanya akan menimbulkan polemik di kemudian hari dan mungkin akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan masyarakat terhadap pemerintah.

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu dari banyak topik penting yang perlu dibahas saat membicarakan hukum terkait. Hubungan antara pemberi kerja dan karyawan dalam menjalankan bisnis diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Tujuan dari pembahasan hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk menjadi penyangga hukum antara pemberi kerja dan serikat pekerja, jika terjadi pembatasan kerja. Hal ini untuk meminimalkan perselisihan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, tujuan dari peraturan ini adalah untuk meminimalisir tindakan yang dapat merugikan salah satu pihak dalam situasi apapun dan memberikan kesetaraan dan keadilan bagi kedua belah pihak selama proses perjanjian kerja.

Pembahasan mengenai ketenagakerjaan telah diatur oleh pemerintah dalam setiap penrtapan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dilihat juga dari berbagai aspek kebijakan dalam srtiap pemberlakuan peraturan oleh pemerintah. Undang-Undang Cipta Kerja, atau yang biasa dikenal dengan sebutan "Omnibus Law", dimana pada saat ini telah menjadi subjek perdebatan dan pengawasan yang mendalam sejak awal diberlakukannya undang-undang tersebut (Winson et al. 2023). Omnibus Law merupakan sebuah langkah transformatif yang bertujuan untuk mencapai cita-cita Indonesia Maju pada tahun 2045 dengan memanfaatkan bonus demografi. Omnibus Law hadir sebagai solusi atas berbagai persoalan dalam berbagai Undang-Undang yang dapat diselesaikan tanpa harus merevisi Undang-Undang yang terkait dengan perizinan. Dengan membuat satu Undang-Undang baru yang mengamandemen pasal dalam beberapa Undang-Undang, Omnibus Law bertujuan untuk mencapai cita-cita Indonesia Maju 2045 (Setiyawan et al. 2021).

Undang-Undang ini mengalami begitu banyak perubahan yang secara berkelanjutan sampai akhirnya final ditetapkan undang-undang cipta kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa serangkaian revisi yang dilakukan semenjak undang-undang tersebut berlaku, mulai dari Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, hingga yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan dari Undang-Undang ini adalah untuk menyederhanakan berbagai macam terkait regulasi, meningkatkan proses dalam investasi, serta mendorong terhadap pertumbuhan ekonomi yang lebih baik (Riza, Jawahir Gustav & Wedhaswary 2020). Namun, perubahan-perubahan ini juga berdampak pada berbagai aspek di kehidupan ekonomi dan sosial, termasuk pemenuhan upah minimum bagi pekerja.

Perubahan-perubahan yang sudah bebrapa kali direvisi diharapkan revisi pada undang-undang No 6 Tahun 2023 merupakan final dari ditetapkannya undang-undang cipta kerja. Pada hal yang sebelum-sebelumnya perubahan yang terjadi atau perevisian undang-undang yang lalu dikarenakan adanya aksi protes terhadap ketidakadilan atau ketimpangan yang lebih banyak dirasakan oleh para buruh/serikat pekerja yang ada di seluruh Indonesia. Aksi ricuh banyak terjadi pada saat pertamakali undang-undang ciptaker ini mulai diberlakukan, polemik yang terjadi pada saat itu pemerintah sebagai penengah dan yang menetapkan kebijakan dianggap memihak kepada kalangan pengusaha dan meminggirkan terhadap kepentingan buruh. Tonggak ditetapkannya peraturan undang-undang ciptaker ini sebenarnya dalam artian besar adalah untuk memberikan keadilan serta kesetaraan diantara kedua belah pihak yakni serikat buruh/pekerja dan

pengusaha. Namun ha ini berbeda pandangan terhadap kalangan buruh itu sendiri, dalam undang-undang cipta kerja yang pertama kali diberlakukan ada beberapa hak-hak buruh yang dicabut alias dihapuskan yang dimana beberapa poin yang dihapuskan merupakan keuntungan tersendiri yang didapat oleh pihak buruh tersebut.

Undang-Undang Cipta Kerja mengalami perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penambahan 13 Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan undang-undang ini menuai berbagai opini masyarakat yang tidak sependapat terhadap penetapan undang-undang tersebut, hal ini disebabkan oleh batas waktu pengerjaan yang hanya 100 hari oleh Presiden Jokowi dan minimnya keterlibatan berbagai pihak dalam pembuatannya (Imawanto 2022). Salaha satunya dengan minimnya keterlibatan dalam pembentukan undang-undang ini terutama keterbukaan terhadap masyarakat. Hal ini lah yang menjadi salah satu pemicu terhadap ketidaksetujuan dari pemberlakuan undang-undang ciptateker selain dari penambahan serta perubahan dalam undang-undang tersebut.

Para buruh mulai menyuarakan terhadap kepentingan serta haknya yang dicabut, hal inilah yang menimbulkan polemik bagi kalangan buruh terhadap kebijakan pemerintah yang dikeluarkan. Berkenaan dengan minimnya keterlibatan oleh masyarakat terutama kaum buruh itu sendiri merasa dirugikan. Pembahasan mengenai pemberlakuan undang-undang baru setidaknya melibatkan dari kalangan masyarakat dengan adanya saran serta penolakan terhadap kebijakan yang menjadi usulan untuk disahkannya undang-undang tersebut.

UU Cipta Kerja yang diberlakukan pada tahun 2020 telah mengalami perubahan signifikan pada beberapa norma ketenagakerjaan, termasuk aturan PKWT, alih daya, penggunaan TKA, mekanisme PHK, serta sanksi administratif dan pidana (Thea 2021). Salah satu UU yang terkena dampak perubahan tersebut adalah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang omnibuslaw ini merupakan pemangkasan terhadap berbagai macam birokrasi didalam regulasi perundang-undangan yang dapat mengancam terhadap berkembangnya kemajuna negara.

Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja secara resmi menggantikan sebagian pasal dalam beberapa undang-undang terkait ketenagakerjaan, termasuk UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 80 Perppu tersebut mengatur penggantian beberapa pasal dalam keempat undang-undang tersebut untuk memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja (Tim CNN 2023).

Upah memiliki peranan yang sangat penting dalam hubungan kerja. Upah yang di berikan oleh pengusaha atau pemberi kerja merupakan kewajiban yang diberikan kepada buruh pekerjayang telah menjadi hak mereka selama terikat dengan perjanjian kerja. Upah merupakan sarana yang digunakan oleh pekerja dalam meningkatkan kebutuhan dan keajahteraan hidupnya dari hasil kerja yang telah dilakukan. Mengenai tentang sistem pengupahan pemerintah turut andi dalam menetapkan terkait masalah pengupahan, hal tersebut telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 88 ayat 1 menjelaskan bahwasannya Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan kesejahteraan dan klayakan hidup para pekerja buruh, peran disini Pemerintah menetapkan kebijakan terhadap pengupahan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sistem upah adalah kebijakan serta strategi dalam penentuan kompensasi yang akan diterima oleh pekerja. Kompensasi tersebut merupakan pembayaran atau upah yang diterima oleh pekerja dalam bentuk apapun sebagai imbalan atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah adalah masalah yang sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan kelangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.

Sistem pengupahan adalah kerangka yang mengatur dan menetapkan upah dalam sistem yang telah ditetapkan berdasarkan kebijakan yang telah datur oleh pemerintah (Nuraini 2018). Sistem pengupahan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha tentulah memiliki fungsi yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam menjaga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Bericara mengenai fungsi dalam pengupahan disebutkan juga menurut pendapat (Sumarsono 2009) disebutkan bahwa Pengupahan di Indonesia pada umumnya dibuat berdasarkan pada tiga aspek fungsi dari upah. Fungsi yang pertama adalah danya jaminan untuk kehidupan yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Fungsi kedua adalah untuk

menggambarkan imbalan dalam bentuk apapun atas hasil kerja seseorang. Fungsi ketiga adalah untuk menyediakan insentif guna mendorong peningkatan produktivitas kerja. Hal tersebut berkenaan mengenai fungsi adanya penupahan untuk para pekerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan mengenai pengupahan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Maksud dari pekerja/buruh telah dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagaa kerjaan yang dimana dalam pasal 1 ayat 3 undang-undang No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ada macam-macam bentuk pengupahan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberik kerja dengan pekerja yang disesuaikan berdasarkan kesepakatan bersama.

Pada saat ini dalam pemberian upah kepada buruh/pekerja yang menjadi dasar patokan dalam pemberian upah telah diperbarui dari yang sebelumnya undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, sekarang telah berlaku peraturan mengenai pengupahan yang tertuang dalam undang-undang cipta kerja (UU Ciptaker/ Omnibuslaw). Sistem pengupahan pada saat ini telah berbeda dengan yang sebelumnya, ada beberapa perbedaan dalam sistem pengupahan setelah diberlakukannya undang-undang ciptaker. Isi dalam undang-undang ciptaker ada yang ditambah dan ada yang dikurangi pada peraturan sebelumnya, ada banyak penambahan poin-poin di undang-undang ciptaker khususnya dalam poin pengupahan.

Dilihat dari poin-poin yang ditambah, dirubah dan dihapuskan beberapa bagian tentunya dengan ini kita dapat memberikan tanggapan terkait perbandingan antara undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang cipta kerja. Bagaimana terhadap implementasi yang terjadi pada saat ini, apakah dengan adanya poin-poin dalam undang-undang ciptaker mampu memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak atau bahkan sebaliknya salah satu pihak yang diuntungkan dan satunya lagi dirugikan. Adanya pengabdian ini untuk mengetahui bagaimana dampak yang dirasakan oleh masyarakat sebagai buruh terhadap pemberlakuan upah yang telah ditetapkan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat terutama kaum buruh.

II. MASALAH

Dilihat dari poin-poin yang ditambah, dirubah dan dihapuskan beberapa bagian tentunya dengan ini kita dapat memberikan tanggapan terkait perbandingan antara undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang cipta kerja. Bagaimana terhadap implementasi yang terjadi pada saat ini. Dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu apakah dengan adanya poin-poin dalam undang-undang ciptaker mampu memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak atau bahkan sebaliknya salah satu pihak yang diuntungkan dan satunya lagi dirugikan. Lokasi pengabdian mengenai analisis pengupahan terhadap para buruh terletak di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.



Gambar 1. Lokasi pengabdian di PT Sumber Izumi Mas Perkasa

III. METODE

Pengabdian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif. Kemudian untuk mendapatkan data Penelitian kualitatif ini yang digunakan adalah jenis penelitian yang tidak bergantung pada teknik kuantifikasi, perhitungan statistik, atau teknik lain yang menggunakan ukuran numerik untuk sampai pada kesimpulannya (Fitrah and Luthfiyah 2017). Sukmadinata mengatakan penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi saat ini atau di masa lalu (Fitrah and Luthfiyah 2017). Hasil penelitian ini hanya

berupa kata-kata, kutipan-kutipan dan gambar untuk menggambarkan hasil penelitian. Adapun tahapan dalam menyelesaikan pengabdian ini yaitu

1. Mengumpulkan data melalui media massa terhadap permasalahan yang diteliti
2. Mengirim surat izin penelitian kemudian membuat janji temu.
3. Setelah ditentukan jadwal pertemuan, mulai membahas mengenai permasalahan yang diteliti.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Sumber Izumi Mas Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang air mineral kemasan. Perusahaan ini beralamat di JL. Lengkuas Indah KM 20, Bintan, Kepulauan Riau. Perusahaan ini telah berdiri sejak Oktober 1999 dan mempekerjakan mayoritas masyarakat sekitar lokasi perusahaan sebagai karyawan. Perusahaan ini mengedepankan prinsip kekeluargaan dalam memperlakukan para karyawannya. Hal ini mengingat mayoritas karyawan ialah masyarakat sekitar lokasi perusahaan. Keberadaan perusahaan ini membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Pada awalnya sebelum PT Sumber Izumi Mas Perkasa berdiri, masyarakat sekitar kesulitan mencari pekerjaan.

Dalam menjalankan Undang – Undang Cipta Kerja, PT Sumber Izumi Mas Perkasa sebenarnya belum sepenuhnya menjalankan yang disebutkan di dalam Undang – Undang tersebut. Hal ini bukan tanpa alasan, pihak PT Sumber Izumi Mas Perkasa menyampaikan bahwa pihaknya masih perlu melakukan kajian terkait Undang – Undang ini sebelum diterapkan di dalam perusahaan mengingat Undang – Undang ini baru saja disahkan menjadi Undang – Undang. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi para karyawan dan melihat cara penyesuaian dari penerapan UU ini.

Terkait sistem pengupahan, PT Sumber Izumi Mas Perkasa mengikuti UMK Kabupaten Bintan dan mengikuti Undang – Undang Cipta Kerja. Selain itu, bagi para pekerja juga mendapatkan upah yang sesuai dan gaji tambahan bagi karyawan yang bekerja lembur. PT Sumber Izumi Mas Perkasa juga telah memberikan jaminan sosial kepada para karyawannya sesuai dengan amanat Undang – Undang Cipta Kerja. Berdasarkan yang menjadi pembasahan tulisan ini, dampak yang ditimbulkan setelah adanya perubahan yang sebelumnya menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja saat ini memiliki dampak positif bagi karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa terutama dalam hal pengupahan dan jaminan sosial yang diberikan. Di PT Sumber Izumi Mas Perkasa menjalankan kontrak karyawan selama 5 tahun lamanya baru kemudian diperpanjang. Di perusahaan ini juga setelah di tetapkan UU Cipta Kerja, yang baru di jalankan hanya persoalan kontrak antara perusahaan dan karyawan. Hal ini terjadi karena seperti yang sudah penulis sampaikan di awal bahwasanya rasa kekeluargaan antara perusahaan dan karyawan di PT Sumber Izumi Mas Perkasa masih sangat kuat. Untuk mengikuti UU Cipta Kerja perlu pertimbangan perencanaan yang matang. Terkait kedua UU ini, karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa belum merasa perbedaan ataupun kendala dan hambatan selama mereka bekerja di PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

Undang – Undang Cipta Kerja mengubah sedikitnya 9 ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pertama, pelatihan kerja, Fasilitas pelatihan kejuruan swasta diwajibkan oleh UU Ketenagakerjaan untuk mendaftar atau mengajukan permohonan izin dari dinas tenaga kerja kabupaten/kota. Klausul ini sebagian besar tidak diubah oleh UU Cipta Kerja, yang hanya menambahkan persyaratan untuk mematuhi izin usaha yang diberikan oleh pemerintah federal jika melibatkan modal asing.

Kedua, penempatan tenaga kerja. Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk dapat memberikan izin kepada lembaga swasta untuk berbadan hukum, dan UU Ketenagakerjaan mengatur aplikasi penempatan tenaga kerja baik untuk entitas pemerintah maupun swasta. Undang - Undang Ketenagakerjaan memperjelas bahwa agen tenaga kerja swasta harus mematuhi pedoman, peraturan, kebijakan, dan persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat untuk mendapatkan izin usaha.

Ketiga, penggunaan tenaga kerja asing (TKA). Pemberi kerja yang mempekerjakan warga negara asing harus mendapatkan izin tertulis di bawah UU Ketenagakerjaan. Pemberi kerja yang mempekerjakan warga negara asing sekarang diwajibkan oleh UU Cipta Kerja untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disetujui oleh pemerintah pusat. Direktur dan komisaris yang memiliki kepemilikan saham tertentu, pekerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, karyawan kedutaan dan konsulat asing, program pelatihan kejuruan, perusahaan pemula berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan proyek penelitian yang bersifat sementara, semuanya dikecualikan dari RPTKA.

Keempat, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika terjadi pelanggaran terkait sifat pekerjaan, jangka waktu, atau perpanjangan atau pembaharuan PKWT, Undang - Undang Ketenagakerjaan mengatur

sanksi berupa perubahan PKWT menjadi PKWTT. Hanya dalam kasus-kasus pelanggaran yang berhubungan dengan pekerjaan, PKWT dapat diubah menjadi PKWTT di bawah Undang - Undang Ketenagakerjaan. PKWT ditentukan oleh dua faktor: jumlah waktu atau penyelesaian tugas tertentu. Dalam mekanisme PKWT, masa percobaan dilarang oleh Undang - Undang Ketenagakerjaan. Undang - Undang Cipta Kerja juga mengatur hal ini, dan menekankan bahwa masa kerja tetap dihitung meskipun masa percobaan tidak berlaku. Aspek baru yang diatur dalam Undang - Undang Cipta Kerja adalah adanya kompensasi bagi pekerja setelah PKWT selesai atau menyelesaikan tugas tertentu.

Kelima, alih daya (outsourcing). Sejumlah ketentuan terkait outsourcing dari Undang - Undang Ketenagakerjaan-yaitu yang berkaitan dengan kontrak kerja dan penyedia jasa pekerja-dihapuskan oleh Undang - Undang Cipta Kerja. Undang - Undang Cipta Kerja memperketat peraturan mengenai kewajiban perusahaan outsourcing untuk melindungi upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan hak-hak pekerja untuk menyampaikan keluhan. Putusan Mahkamah Konstitusi, yang secara efektif mengalihkan perlindungan hak-hak pekerja jika terjadi perubahan bisnis alih daya dan selama tujuan pekerjaan tetap ada, diadopsi oleh ketentuan-ketentuan alih daya Undang - Undang Cipta Kerja.

Keenam, waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti. Perubahan yang paling terlihat dari Undang - Undang Cipta Kerja adalah peningkatan jam kerja lembur dari maksimum tiga jam per hari dan empat belas jam per minggu menjadi empat jam per hari dan delapan belas jam per minggu. Istirahat panjang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja, namun diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja, dan kebijakan perusahaan.

Ketujuh, upah. Upah minimum sektoral dihapuskan oleh UU Cipta Kerja, meskipun upah minimum provinsi dan kabupaten/kota masih diatur oleh UU tersebut. Selain itu, UU Cipta Kerja menyatakan bahwa gaji minimum untuk perusahaan kecil dan mikro harus disepakati oleh pengusaha dan karyawan. Sehubungan dengan struktur dan skala upah, UU Cipta Kerja menetapkan bahwa perusahaan harus membuat struktur dan skala upah di dalam organisasi dan secara berkala meninjau upah, dengan mempertimbangkan produktivitas dan kemampuan perusahaan.

Delapan, PHK. PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, menurut UU Ketenagakerjaan. Namun, menurut UU Cipta Kerja, perusahaan harus memberi tahu karyawan dan/atau serikat pekerja tentang rencana dan alasan PHK. PHK dapat dilanjutkan jika karyawan tidak keberatan dengan pemberitahuan tersebut. Namun, jika karyawan menolak, maka pembicaraan bipartit akan dilakukan, dan jika penyelesaian tidak dapat dicapai, maka proses penyelesaian perselisihan perburuhan akan dilanjutkan. Penundaan kewajiban pembayaran utang adalah salah satu alasan baru untuk PHK yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja (PKPU).

Sejak ditetapkan oleh pemerintah pada tanggal 31 Maret 2023, Undang - Undang (UU) Cipta Kerja ini menuai penolakan oleh kalangan buruh. Sebagian besar penolakan terhadap UU Cipta Kerja disebabkan kekhawatiran bahwa regulasi tersebut dapat berpotensi merugikan hak-hak pekerja dan buruh di Indonesia. Berikut beberapa aspek menarik perhatian para pekerja dan buruh (Huzair 2023):

1. Penghapusan Cuti Bersama

Dalam UU Cipta Kerja, cuti bersama yang biasanya diberikan pada hari-hari besar keagamaan atau nasional dihapuskan, sehingga dapat mengurangi waktu istirahat bagi para pekerja.

2. Fleksibilitas Kerja

UU Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk menerapkan fleksibilitas jam kerja, yang berpotensi mengurangi waktu istirahat atau waktu libur bagi para pekerja.

3. Perubahan Upah Minimum

Regulasi ini memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk menetapkan besaran upah minimum, sehingga dapat mengurangi standar upah minimum nasional yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Outsourcing

UU Cipta Kerja mengizinkan pengusaha untuk melakukan outsourcing atau memperoleh tenaga kerja dari perusahaan lain, yang berpotensi mengurangi hak-hak para pekerja dan buruh, seperti tunjangan dan jaminan sosial.

5. Dampak Lingkungan

UU Cipta Kerja dianggap dapat berdampak buruk pada lingkungan karena memberikan kelonggaran dalam izin lingkungan untuk sektor industri tertentu.

Oleh karena itu, banyak kalangan pekerja dan buruh menolak UU Cipta Kerja karena mereka meyakini bahwa undang-undang tersebut dapat mengorbankan hak-hak mereka demi kepentingan pengusaha dan pemerintah.

V. KESIMPULAN

Keberadaan Undang – Undang Cipta Kerja telah mengubah delapan (8) ketentuan yang sebelumnya telah diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut: Pelatihan kerja, Penempatan tenaga kerja, Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alihdaya, Waktu kerja, Upah dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PT Izumi Mas Perkasa belum sepenuhnya menjalankan poin – poin yang tercantum di dalam Undang – Undang Cipta Kerja tersebut kecuali menerapkan sistem pengupahan dan penyediaan jaminan sosial bagi para karyawan. Pihak PT Izumi Mas Perkasa masih melakukan kajian terkait Undang – Undang Cipta Kerja ini untuk dapat disesuaikan dengan kondisi Perusahaan. Dalam pandangan kedepannya diharapkan kajian ini akan segera tuntas dan memberikan peluang yang besar bagi masyarakat terutama dalam hal kesejahteraan para buruh.

UCAPAN TERIMA KASIH (jika ada)

Disini penulis mengucapkan terimakasih kepada anggota yang telah selesai dalam penelitian sehingga tulisan ini telah selesai, dan ucapan terimakasih kepada HRD PT Izumi Mas Perkasa yang telah membantu kami dalam mendapatkan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman. 2000. Muhammad Sebagai Pedagang. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.
- AH, Zulkarnaen. 2016. “Jurnal Mimbar Justitia.” *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 2(2):765–84. Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). III. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fitrah, Muh, and Luthfiah. 2017. *Metodologi Penelitian Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. edited by Ruslan and M. M. Effendi.
- Huzair, Ibnu. 2023. “Alasan Kenapa UU Cipta Kerja Menuai Kontroversi Dan Penolakan.” *RakyatSulsel.Co*. Retrieved November 22, 2023 (<https://rakyatsulsel.fajar.co.id/2023/04/06/alasan-kenapa-uu-cipta-kerja-menuai-kontroversi-dan-penolakan/>).
- Imawanto. 2022. “Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja.” 1(4).
- Kadarmo, Siwi Ultima. 2001. *Koordinasi Dan Hubungan Kerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Ningsih, Wahyu, and Fatima Abdullah. 2021. “Analisis Perbedaan Pencari Kerja Dan Lowongan Kerja Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Malang.” *Journal of Regional Economics Indonesia* 2(1):42–56. doi: 10.26905/jrei.v2i1.6181.
- Nuraini, Putri. 2018. “Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.” 1(1):39–52.
- Riza, Jawahir Gustav & Wedhaswary, Inggried Dwi. 2020. “Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi Hingga Polemik RUU Cipta Kerja.” *Kompas.Com*.
- Setiyawan, Erlangga Bagus, Maldini. Samdy, and Imam Budi Santoso. 2021. “University of Singaperbangsa Karawang.” *VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum* 7(2):59–69.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thea, Ady. 2021. “Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja.” *Hukum Online.Com*.
- Tim CNN. 2023. “Perppu Ciptaker Gantikan Beberapa Pasal Di 4 UU Soal Ketenagakerjaan.” *Web CNN*.
- Winson, Patrick, Salim John, Michael Hizkia, Fakultas Hukum, and Universitas Tarumanagara. 2023. “Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja.” 7(2):1599–1606.