

Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Moh. Nabil Jibran, Nuridin, Kus Rizkianto

Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Hukum, Tegal, Jawa Tengah

Email: nabiljibran@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received: 16-05-2024

Revised: 17-05-2024

Accepted: 18-05-2024

Kata Kunci

Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT, Perlindungan

ABSTRAK

Hubungan kerja pada Undang-Undang Cipta Kerja terdapat perluasan model didalamnya yaitu berkaitan dengan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan perubahan konsep perjanjian penyediaan jasa menjadi alihdaya. Hal ini telah menimbulkan pertanyaan, apakah dengan adanya undang-undang tersebut akan memberikan peningkatan tingkat perlindungan hak para pekerja dibandingkan undang-undang sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsep hubungan kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan normatif. Data yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ditemukan adanya perubahan konsep mengenai hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, perubahan pengaturannya meliputi perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan penyedia jasa pekerja menjadi alih daya, dan pengaturan uang kompensasi pekerja dalam PKWT atau PKWTT. Perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 meliputi Perlindungan hukum terhadap waktu kerja, Perlindungan hukum terhadap upah, dan Perlindungan hukum mengenai uang kompensasi.

ABSTRACT

Keywords

Job Creation Law, PKWT, Protection

The employment relationship in the Job Creation Law has an expanded model in it, namely relating to changes to fixed-term employment agreements and changes to the concept of service provision agreements to outsourcing. This has raised the question of whether this law will provide an increased level of protection for workers' rights compared to the previous law. This research aims to find out what the concept of employment relations is after the enactment of the Job Creation Law and what forms of legal protection exist for workers' rights and obligations. This type of research uses library research. The approach used is a normative approach. The data used is primary, secondary and tertiary legal materials. The results of this research show that in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, it was found that there was a change in the concept regarding the employment relationship of a Specific Time Work Agreement which was originally regulated in Law Number 13 of 2003 and Law Number 11 of 2020, the regulatory changes include changes to the term in fixed-term work agreements, changes in worker service providers to outsourcing, and regulation of workers' compensation money in PKWT or PKWTT. Legal protection of workers'

rights and obligations according to Law Number 6 of 2023 includes legal protection of working time, legal protection of wages, and legal protection of compensation money.

PENDAHULUAN

Eksistensi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) merupakan sebagai sebuah bagian dari hukum positif untuk mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah (Ishaq, 2018). Peraturan atau kebijakan yang bersangkutan dengan pekerja merupakan hal penting yang harus ada, hal ini dikarenakan pekerja dapat dikatakan sebagai tulang punggung dari suatu perusahaan. Karena jika dilihat dari segi esensi aktivitas dari suatu perusahaan tidak dapat berjalan jika tidak ada pekerja. Indikator kesuksesan atau keberhasilan dari suatu perusahaan yaitu dapat dilihat dari hubungan yang saling ketergantungan antara perusahaan dengan pekerja.

Konsep hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari beberapa model antara lain berupa perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, Konsep hubungan hukumnya jelas antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harus memenuhi syarat terpenuhinya unsur pekerjaan, perintah dan upah (Agusmida, 2010). Peran pemerintah dalam mengatur sangat diperlukan untuk mengatur keseimbangan dari kedudukan para pihak melalui regulasi yang dibuatnya (Aravik, 2018).

Hubungan hukum yang terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 didalamnya mengatur mengenai Perjanjian Kerja yang melakukan perubahan, penghapusan dan penambahan beberapa pasal. Didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sendiri beberapa ketentuan yang dirubah didalamnya antara lain seperti ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian penyediaan jasa pekerja

outsourcing. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja antara lain yaitu perlindungan hukum mengenai waktu kerja, perlindungan hukum mengenai waktu istirahat, perlindungan hukum mengenai cuti, dan juga perlindungan hukum mengenai pengupahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau *library research* (Hamzani, et.al, 2023). Penelitian kepustakaan atau *library research* adalah penelitian yang menggunakan data sekunder. Data penelitian ini dapat diperoleh melalui penelusuran dokumen. Menurut Zed Mestika penelitian pustaka atau riset pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan (Zed, 2004). Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian Normatif. Pendekatan yuridis normatif ini dilakukan dengan menganalisis teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian (Hamzani, et.al, 2020).

PEMBAHASAN

1. Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sendiri Merangkum berbagai materi yang disatukan dalam satu undang-undang, salah satu bagian mengenai Ketenagakerjaan. Dalam lingkup ketenagakerjaan yang tercakup, terjadi perubahan terhadap beberapa konten dari undang-undang ketenagakerjaan yang sudah ada, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang BPJS, dan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja sendiri, dilakukan penghapusan, modifikasi, dan penambahan terhadap beberapa konsep hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama terkait

dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*).

a. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perubahan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sendiri terdapat pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja yakni Pasal 59 mengalami perubahan, ada yang dihapus dan ditambah misalnya dalam ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan pada huruf b kata “paling lama tiga tahun” dihapus, kemudian ada penambahan poin e di dalam ayat (1) yang isinya adalah “pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

Selain itu, aturan terkait perjanjian kerja tertentu sekarang diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP), bukan lagi dengan Peraturan Menteri. Pasal 59 telah mengalami perubahan sehingga memiliki redaksi sebagai berikut:

1. “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan yang bersifat musiman; pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja diatur lebih lanjut di dalam BAB II Pasal 2 sampai Pasal 17 PP No.35 Tahun 2021 antara lain ditentukan bahwa:

- 1) “Hubungan kerja dapat terjalin melalui berbagai cara, termasuk melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Terdapat dua jenis PKWT, yaitu yang didasarkan pada periode waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan khusus. Penting untuk dicatat bahwa PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen.
 - a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berdasarkan pada jangka waktu dirancang untuk pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang relatif singkat. PKWT jenis ini dapat berlaku paling lama selama 5 (lima) tahun. Hal ini mencakup pekerjaan yang bersifat musiman atau terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau eksplorasi.
 - b) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bergantung pada penyelesaian suatu pekerjaan khusus dihasilkan untuk pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan yang dilakukan satu kali atau pekerjaan yang bersifat sementara.
 - c) Di samping pekerjaan yang telah disebutkan dalam ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu lainnya yang memiliki karakteristik dan sifatnya yang tidak permanen.
- 2) PKWT yang disusun berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu bergantung pada kesepakatan antara pihak-pihak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, yang mencakup:
 - a. Penyelesaian suatu pekerjaan ditandai dengan menyatakan ruang lingkup dan batasan pekerjaan tersebut telah selesai; dan
 - b. Durasi penyelesaian suatu pekerjaan disesuaikan dengan penyelesaian aktual tugas tersebut. Apabila pekerjaan khusus yang dijanjikan dalam PKWT berhasil diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT secara otomatis berakhir ketika pekerjaan selesai. Sebaliknya, jika pekerjaan tertentu yang diatur dalam PKWT tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati, PKWT dapat diperpanjang hingga batas waktu tertentu sampai pekerjaan tersebut selesai. Masa kerja Pekerja/Buruh selama perpanjangan PKWT tetap dihitung sejak dimulainya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

- 3) PKWT dapat diterapkan pada pekerjaan lain yang sifat, jenis, atau kegiatannya tidak tetap dan bersifat fluktuatif dalam hal waktu, volume pekerjaan, dan pembayaran upah Pekerja/Buruh yang berdasarkan kehadiran. Kesepakatan ini dapat diatur melalui Perjanjian Kerja harian dengan ketentuan bahwa Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan. Jika Pekerja/Buruh bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka Perjanjian Kerja harian sesuai dengan ayat (2) menjadi tidak berlaku, dan secara otomatis, Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh berubah menjadi berdasarkan PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk suatu pekerjaan tertentu membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis. Perjanjian ini dapat dibuat secara kolektif dan minimal mencakup:
- a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.
- Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.
- 4) PKWT tidak boleh mengharuskan adanya periode percobaan kerja. Jika persyaratan masa percobaan tetap diterapkan, periode percobaan kerja yang diwajibkan tersebut menjadi tidak sah secara hukum, dan masa kerja Pekerja/Buruh tetap dihitung.
- 5) PKWT paling sedikit memuat:
- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besaran dan cara pembayaran Upah;
 - f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
 - h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.
- Dilihat dari isinya hampir sama dengan isi dari pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

6) Pengusaha wajib mencatatkan PKWT pada kementerian yang memiliki kewenangan dalam urusan ketenagakerjaan secara daring dalam waktu maksimal 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Jika pencatatan daring tidak tersedia, Pengusaha harus melakukan pencatatan secara tertulis di dinas yang bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan di kabupaten/kota, paling lama tujuh (7) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

7) Pemberian uang kompensasi

Pengusaha harus memberikan ganti rugi finansial kepada pekerja/buruh yang terlibat dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT. Pemberian kompensasi ini dilakukan setelah berakhirnya PKWT. Penerima kompensasi adalah pekerja/buruh yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 1 (satu) bulan secara berkelanjutan. Pengaturan mengenai pemberian kompensasi tidak berlaku untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja berdasarkan PKWT. Besaran kompensasi disesuaikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT yang berlangsung selama periode 12 (dua belas) bulan secara berkesinambungan, kompensasi yang diberikan setara dengan Upah selama 1 (satu) bulan
- b. PKWT yang berjalan selama 1 (satu) bulan atau lebih namun kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan mengalikan masa kerja dengan Upah selama 1 (satu) bulan.
- c. PKWT yang berlangsung selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan mengalikan masa kerja dengan Upah selama 1 (satu) bulan”.

Terdapat beberapa perubahan yang terkandung dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 yang berhubungan dengan Hubungan Kerja:

- 1) “Masa percobaan untuk PKWT tetap dilarang tetapi jika tetap dibuat masa percobaan maka masa kerjanya tetap dihitung.
- 2) Jangka Waktu Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat paling lama untuk 5 tahun, hal ini merupakan perubahan dari UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan jangka waktu Perjanjian kerja paling lambat 2 tahun, setelah itu diperbaharui paling lambat untuk 1 tahun. Artinya perjanjian kerja itu hanya bisa berlaku paling lama 3 Tahun. Ketentuan ini dapat dilihat pada Pasal 8 PP No.35 Tahun 2021: PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- 3) Masa kerja pekerja/buruh dalam perpanjangan jangka waktu tetap dihitung.
- 4) Diatur fleksibilitas kerja, yakni pekerjaan yang dilakukan dengan paruh waktu, sebagai konsekuensi dari jenis perjanjian yang didasarkan pada selesainya pekerjaan.
- 5) Adanya kompensasi bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya (Pasal 15 – 17 PP No. 35 tahun 2021”.

b. Perubahan perjanjian penyedia jasa pekerja menjadi Alihdaya

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai Perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang terdapat pada Pasal 64-66 mengalami perubahan dan penghapusan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Didalam Pasal 64 terdapat perubahan dari sebelumnya dan Pasal 65 yang sebelumnya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus, sedangkan Pasal 66 pada Undang-Undang Cipta Kerja saat ini terdapat perubahan di dalamnya. Berikut merupakan perubahan didalam Pasal 66 antara lain:

1. “Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini”.

Dalam UU Cipta Kerja bersamaan dengan PP No. 35 Tahun 2021, terdapat perubahan dalam pengaturan *outsourcing* atau penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang sebelumnya diatur dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mencakup penghapusan Pasal 64 dan 65. Sementara itu, Pasal 66, yang merujuk pada perjanjian penyediaan jasa pekerja atau *outsourcing* pekerja, tetap dipertahankan namun mengalami beberapa perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah:

- a. Namanya berubah jadi alih daya.
- b. Perizinan bagi perusahaan yang melakukan alih daya diatur oleh Pemerintah Pusat.
- c. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pemberi kerja terjalin melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- d. Pekerjaan yang dapat dilakukan melalui alih daya tidak lagi memiliki batasan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Ketidakterdapatnya pembatasan pada pekerjaan yang dapat dialih daya menyebabkan hubungan kerja terjadi melalui PKWT dan PKWTT. Hal ini bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.

27/PUU/2011 yang menyatakan pembatalan frasa “bentuk perjanjian kerja tidak tertentu untuk perjanjian penyediaan jasa pekerja”.

Secara rinci rumusan dari Pasal 66 yang diubah didalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diuraikan sebagai berikut:

- (1) “Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhinorma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindunganpekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

Selanjutnya diatur di dalam PP No. 35 Tahun 2021

Pasal 18

- (1) “Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipkerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Pasal 19

- (1) “Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan Perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan Perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh”.

Pasal 20

- (1) “Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.”

2. Perlindungan Hak dan Kewajiban Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Tujuan dari perlindungan hukum bagi pekerja adalah memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan secara harmonis. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja dengan fokus pada perjanjian kerja waktu tertentu:

a. Perlindungan hukum terhadap waktu kerja

Secara hukum, perlindungan terhadap waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbagai ketentuan hukum tersebut mencakup beberapa perlindungan terhadap waktu kerja, termasuk:

- 1) Pasal 81 angka 23 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang terkait dengan Ketenagakerjaan di BAB IV, menjelaskan secara eksplisit perubahan pada Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan jaminan perlindungan terkait peraturan-peraturan bagi pekerja mengenai “waktu kerja yang wajib diterapkan oleh setiap pengusaha meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Pengaturan mengenai jam kerja untuk pekerja atau tenaga kerja dapat disepakati dalam perjanjian kerja antara mereka dan pengusaha, atau juga dapat diatur melalui kebijakan perusahaan.

- 2) Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada BAB IV Ketenagakerjaan, Pasal 81 angka 24 yang berkaitan dengan perubahan pada Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terkait dengan waktu kerja lembur dengan menyebutkan bahwa Pengusaha yang

mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

- a. “Ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan”
- b. “Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam waktu satu minggu”.

Jika pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja, pengusaha memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa “Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.” (Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja atau tenaga kerja yang mengenai waktu istirahat dan cuti dengan menyebutkan bahwa “Pemilik usaha atau pengusaha wajib hukumnya untuk memberikan waktu istirahat dan cuti dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Waktu Istirahat

Ketentuan mengenai waktu istirahat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada BAB IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a) Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Cuti

Pengaturan mengenai cuti sendiri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada BAB IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pemilik usaha atau Pengusaha wajib memberikan cuti tahunan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 26 tentang perubahan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapatkan hak atas Upah penuh. Dalam hal ini Pengusaha berkewajiban untuk mematuhi aturan dalam membayarkan upah penuh kepada pekerja yang menggunakan waktu istirahat dan cuti tersebut”.

b. Perlindungan hukum terhadap upah

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 27 tentang perubahan Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

“Dibawah ini merupakan kebijakan pengupahan yang telah ditentukan oleh Pemerintah Pusat antara lain:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;

- d. Upah yang tidak termasuk untuk hari-hari ketika seseorang absen atau tidak dapat melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai landasan untuk menghitung atau membayar hak dan kewajiban lainnya.”

Berdasarkan kebijakan pengupahan yang disebutkan di atas, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan perlindungan hukum yang memadai terkait dengan pengupahan. Ketentuan ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

SIMPULAN

1. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ditemukan adanya perubahan konsep mengenai hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, perubahan pengaturannya meliputi perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan penyedia jasa pekerja menjadi alih daya, dan pengaturan uang kompensasi pekerja dalam PKWT atau PKWTT.
2. Perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 meliputi Perlindungan hukum terhadap waktu kerja, Perlindungan hukum terhadap upah, dan Perlindungan hukum mengenai uang kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Teori*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Aravik, H. (2018). Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(1), 1-10.
- Hamzani, Achmad Irwan, (2020). *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Tanah Air Beta.

Moh. Nabil Jibran, Nuridin, Kus Rizkianto

Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Hamzani, Achmad Irwan, Tiyas Vika Widyastuti, Nur Khasanah, and Mohd Hazmi Mohd Rusli. "Legal Research Method: Theoretical and Implementative Review". *International Journal of Membrane Science and Technology* 10, no. 2 (August 24, 2023): 3610-3619. Accessed December 1, 2023. <https://cosmoscholars.com/phms/index.php/ijmst/article/view/3191>.

Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Radjagrafindo, 2018.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Wiratmaja, I. Gusti Ngurah Ari, Mangku, Dewa Gede Sudika & Yuliartini, Ni Putu Rai. 2019 Penyelesaian Sengketa Maritime Boundary Delimitation di Laut Karibia dan Samudera Pasifik Antara Costarica dan Nicaragua Melalui Mahkamah Internasional. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 2(1).

Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia, 2004.