

ANALISIS TERHADAP POLITIK HUKUM PENGATURAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA (Studi Berdasarkan Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja)

¹Wahyu Prianto

¹Fakultas Hukum, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara, Kota Kendari
email: wahyuprianto11@gmail.com

Abstract

This article looks at the legal politics used by the Indonesian government in regulating industrial relations by issuing government regulations in lieu of Law Number 02 of 2022 concerning Job Creation, using normative research methods that the law provides for regulation of industrial relations while also determining how or the road and whether the road can realize social protection and welfare. observation with the parties involved in order to obtain data information about the subjects and objects studied. The results of the research show that the legal politics used by the Indonesian government in regulating industrial relations by issuing government regulations in lieu of Law Number 02 of 2022 concerning Job Creation, the provisions on job creation, the Government is more inclined towards economic safety rather than protecting the interests of people seeking work, this can be seen with the widest possible space for entrepreneurs to be surveyed, and this is tied to the view that if entrepreneurs are healthy then the economy will improve, and if the economy improves then the lives of the Indonesian people will become prosperous, of course this is a big question as to whether the legal politics that are applied in industrial relations arrangements is true.

Keywords: *Legal Politics; Industrial Relations; Regulation*

Abstrak

Tulisan ini adalah melihat politik hukum yang digunakan oleh pemerintah Indonesia dalam mengatur hubungan industrial dengan mengeluarkan Peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dengan menggunakan metode penelitian secara normatif bahwa undang-undang memberikan pengaturan terhadap hubungan industrial dengan sekaligus menentukan caranya atau jalannya dan apakah jalan tersebut dapat mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan sosial. Observasi dengan pihak-pihak yang terlibat guna memperoleh keterangan data tentang subyek dan objek yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa politik hukum yang digunakan oleh pemerintah Indonesia dalam mengatur hubungan industrial dengan mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, ketentuan cipta kerja tersebut Pemerintah lebih condong pada keselamatan perekonomian daripada melindungi kepentingan rakyat pencari kerja hal ini terlihat dengan ruang seluas-luasnya untuk pihak pengusaha, dan hal itu diikat dengan pandangan bahwa apabila pengusaha sehat maka perekonomian menjadi membaik, dan apabila perekonomian membaik maka kehidupan rakyat Indonesia pun menjadi sejahtera, tentu hal tersebut menjadi pertanyaan besar apakah politik hukum yang diterapkan tersebut dalam pengaturan hubungan industrial benar.

Keywords: **Politik Hukum; Hubungan Industrial; Pengaturan**

PENDAHULUAN

Kebijakan perburuhan, ketenagakerjaan ataupun hubungan industrial di Indonesia saat ini bukanlah sebuah kebijakan yang muncul secara tiba-tiba, hal tersebut dilatarbelakangi oleh kepentingan tertentu yang disusupkan dalam *grand strategy* kebijakan nasional, Keberadaan buruh dan tenaga kerja menjadi faktor yang krusial dalam dunia industri. Tanpa buruh, pemilik usaha tidak bisa menjalankan bisnisnya dengan baik. Di sisi lain, buruh juga tidak bisa bertindak seenak hatinya ketika melaksanakan kewajiban di tempat kerja, oleh karena itu, perlu ada hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pemilik usaha dengan para buruh dan tenaga kerja. Apalagi, Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum, semua aturan yang menyangkut hak dan kewajiban warga negara harus memiliki hukum tertulis yang jelas. Landasan utama hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia tidak lain adalah Undang-Undang Dasar 1945. Lewat Undang-Undang Dasar 1945, setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Oleh karena itu, hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia harus dipatuhi oleh semua warga negara.

Contoh dari paket kebijakan dalam persoalan perburuhan, ketenagakerjaan maupun hubungan industrial tersebut dilatarbelakangi oleh *program globalisasi Multi National Cooperation* yang didirikan oleh negara-negara kaya kapitalis di dunia yang mana kita kenal antara lain sebagai *International Monetary Fund (IMF)* dan *World Bank*. Dengan dalih mengentaskan kemiskinan, *International Monetary Fund (IMF)* menawarkan pemberian hutang kepada Indonesia dengan syarat Indonesia harus melakukan perubahan beberapa kebijakan agar lebih menguntungkan Negara-negara kapitalis tersebut. Dalam salah satu pasal dalam *Letter of Intent* dinyatakan bahwa Indonesia harus melakukan beberapa perubahan yang berkaitan dengan perburuhan, salah satunya adalah adanya *flexibility labour market* atau dalam bahasa awam dikenal dengan hubungan perburuhan yang bersifat fleksibel.

Dalam analisis dan penguatan kembali interpretasi dari Politik Hukum Hubungan Industrial, dengan metode yang tepat aksiologi dan ontologi yang mendalam dan mencermati suatu arah produk hukum atau dalam pandangan lain adalah upaya untuk menkoherenkan dengan ide dan gagasan awal dari Hubungan Industrial di Indonesia demi tidak terjadinya pembiasaan hukum baik dalam prodak maupun penerapan hukumnya di negara Indonesia.

Disisi lain pengaturan mengenai ketenagakerjaan dalam cipta lapangan kerja (*omnibus law*) yang saat ini bernaung dalam Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang cipta kerja menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Hukum seharusnya bertujuan memberi keadilan, kepastian dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya. Hukum ketenagakerjaan akan memberi perlindungan bagi pekerja terhadap kekuasaan yang sewenang-wenang. Aksi pekerja terhadap perubahan sistem ketenagakerjaan dalam peraturan ketenagakerjaan akan mempengaruhi hubungan industrial terhadap pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hubungan *tripartite* tersebut memerlukan perlindungan terhadap pekerja yang secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah serta mengalami dinamika antara surga dan neraka dalam hubungan industrial di Indonesia. Padahal secara yuridis dalam kedudukan pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melaksanakan hubungan industrial.

Walaupun pada dasarnya penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang cipta kerja mengalami problematika sendiri apakah itu soal prosedur dan tentang apakah pemerintah tidak menghormati putusan mahkamah konstitusi nomor 91/PUU-XVII/2020, yang sebelumnya telah menyatakan konstitusional bersyarat terhadap Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun dalam tulisan ini Penulis ingin melihat Politik Hukum dari pengaturan Hubungan Industrial di Indonesia hal tersebut dapat dilihat dari aspek Filosofis dan Sosiologis dari pengaturan Hubungan Industrial di indonesia tersebut namun tentunya hal itu tidak akan lepas dari pengaturan cipta kerja di Indonesia dalam hal ini atau yang saat ini dijadikan dasar hukum positif yakni Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang cipta kerja, serta tidak lupa menelaah ketentuan perundang-undangan lainnya yang terkait dalam hubungan industrial di Indonesia termaksud ketentuan sebelumnya yakni Undang-undang. No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Terkait hal tersebut melihat aspek yuridis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, sudah selayaknya *omnibus law* dalam Perpu Cipta Kerja tidak lebih buruk dari Undang-undang. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya dijadikan pedoman bagi semua pihak terutama pihak pekerja atau serikat kerja untuk

mencapai tujuan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.

Sejumlah pekerja di Indonesia Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 02 tahun 2012 tentang Cipta Kerja tersebut dimunculkan melalui masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam implementasinya revisi atas undang-undang tersebut belum menyentuh pada pihak pekerja/buruh, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial dalam mencapai keadilan sosial, yakni kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan tersebut maka Penulis akan lebih lanjut membahas atau mengkaji kembali bagaimanakah analisis terhadap politik hukum melalui aspek Yuridis, Filosofis dan Sosiologis yang menjadi dasar dalam menyusun sebuah sistem hubungan industrial di Indonesia, dan Politik Hukum sendiri itu sebagai sebuah kebijakan yang diambil oleh lembaga yang berwenang untuk merubah, mengganti, atau mempertahankan hukum yang ada, agar tata hukum dekat dengan realitas sosial dan dengan demikian tujuan dari negara yang telah ditentukan itu secara bertahap dapat terwujud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yuridis normatif yaitu secara yuridis melihat bagaimana perspektif hukum dalam melihat pengaturan atau peraturan perundang-undangan terkait hubungan industrial di Indonesia adapun normatif terkait landasan Filosofis yang dikaitkan dengan Politik Hukum Pengaturan Hubungan Industrial di Indonesia. Adapun bahan data dalam penelitian ini adalah antara lain bahan hukum Jurnal dan berita serta dokumen-dokumen hukum seperti Peraturan perundang-undangan dan Putusan Pengadilan.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah berupa data primer dalam hal ini adalah data yang didapatkan langsung melalui data yang diperoleh melalui penelusuran dokumen tertulis dan dokumen berupa hasil penelitian yang sudah di publikasikan, seperti bahan hukum primer bersumber bahan hukum yang diperoleh langsung akan digunakan dalam penelitian ini yang merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, yaitu: Peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik bidang perizinan. Selanjutnya bahan hukum sekunder berupa literature, karya ilmiah, hasil penelitian, lokakarya yang berkaitan dengan materi penelitian. Selain itu juga digunakan: Buku, jurnal makalah dan artikel yang berkaitan

dengan proses pelayanan publik bidang perizinan. Dan terakhir bahan hukum tersier berupa kamus dan internet yang digunakan untuk melengkapi dan menjelaskan bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh, dijelaskan dalam bentuk deskriptif kualitatif selanjutnya dianalisa dengan pendekatan normatif sehingga dapat diketahui bagaimana masalah-masalah Politik Hukum dalam Pengaturan Hubungan Industrial di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan industrial asal mulanya di Indonesia dapat dilihat dari tiga dasar hukumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dari pengaturan tersebut dapat ditarik sebuah benang merah dimana Hubungan Industrial keseluruhan dapat dimaknai hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi di suatu perusahaan. Ada beberapa landasan dalam Hubungan Industrial Pancasila yang harus diperhatikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu: perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pemahaman aspek regulasi ini tentu adalah dasar untuk melihat aspek politik hukum terkait pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia oleh para pelaku hubungan industrial di Indonesia baik itu Pekerja/Buruh, Pengusaha maupun unsur pemerintah dalam hal ini pegawai Depnakertrans harus diakui masih jauh dari harapan. Sosialisasi yang relatif minim dan kesadaran untuk memahami yang masih rendah sering dijadikan kambing hitam atas kondisi tersebut. Kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu perusahaan banyak yang dbuat atas pertimbangan “Bagaimana Biasanya?” tanpa mengetahui dasar hukumnya atau memahami “Bagaimana Semestinya”.

Pelatihan hukum ketenagakerjaan akan mengupas tentang aspek-aspek ketenagakerjaan. Peserta akan dibekali dengan pengetahuan praktis akan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan korelasinya dengan masalah ketenagakerjaan yang timbul. Dengan demikian, setiap permasalahan ketenagakerjaan

yang ditemui akan mudah dimengerti dan dipahami sehingga dapat diselesaikan secara cepat dan tepat.

Dalam hubungan industrial terdapat dua azas yaitu : 1. *Equality before the law* yaitu bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum yang berarti walaupun secara kedudukan pengusaha/pemberi kerja lebih tinggi dari pekerja/penerima kerja tetapi secara hukum kedudukannya adalah sama. 2. *Equality and equity* yaitu hubungan industrial dapat tercipta bila dilandasi azas kesetaraan dan keadilan, kesetaraan disini berarti kedudukan yang setara antara pengusaha dan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan keadilan dalam hal pengaturan dan pelaksanaan hak dan kewajiban.

Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran UU. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan pekerja atau buruh memiliki peran dan fungsi untuk melaksanakan pekerja sesuai kewajiban, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan.

Dari hal tersebut maka pembuatan Peraturan terkait Hubungan Industrial di Indonesia tetap dapat mewujudkan cita-cita bangsa di bidang perburuhan, Ketenagakerjaan, terutamanya mengenai hubungan Industrial. Namun dewasa ini jika kita melihat khususnya dalam pengaturan hubungan industrial dalam salah satu pasal dalam *Letter of Intent* dinyatakan bahwa Indonesia harus melakukan beberapa perubahan yang berkaitan dengan perburuhan, salah satunya adalah adanya *flexibility labour market* atau dalam bahasa awam dikenal dengan hubungan perburuhan yang bersifat fleksibel.

Selanjutnya kondisi pengaturan hubungan industrial saat ini sangat mengkhawatirkan dengan adanya Undang-undang Cipta Kerja, walaupun hal tersebut telah dinyatakan konstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, namun dapat dikatakan bahwa itikad pemerintah yang memaksakan hal tersebut dengan menerbitkannya melalui peraturan pemerintah pengganti undang-undang terlihat betapa bulat tekad pemerintah dalam memaksakan ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan tersebut.

Selanjutnya ketika perpu cipta kerja tersebut disahkan menjadi undang-undang tentu dalam melihat sebuah politik hukum pengaturan hubungan industrial di Indonesia tentu menjadi pertanyaan apakah Undang-undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan melihat pembangunan hukum dunia hubungan industrial atau ketenagakerjaan ataukan aturan atau pandangan dari ketentuan cipta kerja, tentang dari ketentuan ini sebelum melihat secara pasal-pasal menurut penulis alangkah lebih baik apabila melihat filosofis dari kedua ketentuan perundang-undangan tersebut, karena menurut hematnya undang-undang ketenagakerjaan paling tidak di pandang secara filosofis dibuat untuk melindungi rakyat Indonesia yang menacari kerja atau sedang bekerja sedangkan cipta kerja lebih kepada perkembangan ekonomi melalui aspek industri yang hal itu sedikit banyak lebih berfokus pada aspek kenyamanan investasi pengusaha yang mana hal tersebut akan menggerus perlindungan hukum pekerja atau rakyat Indonesia yang menjadi pekerja.

Bahwa dengan disahkannya nanti Perpu Cipta Kerja tentu hal tersebut nantinya akan merubah beberapa undang-undang yang telah berlaku sebelumnya jadi sebelum dan ada banyak seperti undang-undang tentang perseroan terbatas, undang-undang ketenagakerjaan, bahkan sampai undang-undang tentang investasi serta undang-undang usaha mikro kecil dan banyak sekali undang-undang yang sudah berlaku ini beberapa ketentuannya ada beberapa pasalnya tapi tidak semua kemudian dirubah oleh ketentuan cipta kerja jadi ketentuan yang ada pada cipta kerja itu merubah beberapa ketentuan beberapa pasal di beberapa undang-undang yang sudah berlaku sebelumnya khususnya undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada beberapa pasal undang-undang ketenagakerjaan tersebut yang dirubah oleh ketentuan Cipta kerja jadi undang-undangnya merubah ketentuan-ketentuan atau pasal-pasal di beberapa undang-undang yang sudah berlaku sebelumnya ada sekitar 80-an undang-undang yang isinya dirubah oleh undang-undang Cipta kerja pasalnya dirubah oleh Ketentuan Cipta kerja.

Bahwa pertanyaan awalnya apakah dengan dilakukannya perubahan berdasarkan ketentuan cipta kerja maka undang-undang yang berlaku sebelumnya itu undang-undang yang diubah menjadi tidak berlaku lagi jawabannya tentunya tidak dengan dilakukannya perubahan sebuah undang-undang oleh ketentuan Cipta kerja maka secara keseluruhan undang-undang yang dirubah itu masih tetap berlaku, namun dengan itu undang-undang sebelumnya seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentu tetaplah berlaku dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari, tetapi ada ketentuan-

ketentuan atau pasal-pasal di dalam undang-undang yang diubah tadi yang menjadi tidak berlaku lagi, terhadap pasal-pasal yang tidak berlaku tersebut adalah pasal-pasal yang memang dirubah oleh ketentuan Cipta Kerjanya. Jadi undang-undang lama tersebut sendiri secara umum masih tetap berlaku namun pasal-pasal tertentu yang dirubah menjadi tidak berlaku lagi dengan oleh perubahan yang ada di ketentuan cipta kerjanya. Pada akhirnya apabila melihat pengaturan atau bahkan politik hukum yang di ambil lebih kepada kedua-duanya ketentuan tersebut tetap berlaku.

Selanjutnya yang menjadi analisis adalah apakah kalau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Ketentuan Cipta Kerja dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2022 tetap berlaku bagaimana cara menggunakan kedua ketentuan tersebut padahal diketahui sebelumnya bahwa yang namanya merubah undang-undang itu tidak serta-merta menghapus atau menonaktifkan keseluruhan undang-undang atau ketentuan yang lama yang dirubahnya, padahal yang dipandang perubahan undang-undang itu bisa berarti pertama menghapus ketentuan-ketentuan atau pasal-pasal yang sudah ada sebelumnya, dan walaupun dihapus artinya ketentuannya atau pasalnya tersebut menjadi tidak berlaku lagi, dan yang tidak berlaku lagi tersebut bukan undang-undangnya secara keseluruhan tapi cuma pasal yang dihapusnya saja. Kedua merubah undang-undang bisa juga berarti menambah ketentuan-ketentuan atau pasal-pasal baru yang belum ada sebelumnya ini undang-undang yang lama jadi Tadinya enggak ada pasalnya atau ketentuannya eee dan Kemudian ditambahkan atau istilahnya disisipkan ketentuan-ketentuan atau pasal-pasal baru.

Selanjutnya adalah tentang merubah substansi ketentuan yang sudah ada sebagaimana sebelumnya ketentuan yang sudah ada pasalnya sudah ada di undang-undang yang lama tapi kemudian secara substansi pasal tersebut dirubah oleh undang-undang baru yang merubahnya sehingga yang menjadi acuan adalah ketentuan yang baru dalam hal ini mengenai hubungan industrial tentu mengacu pada ketentuan Cipta Kerja.

Terakhir adalah ketentuan atau pasal di undang-undang yang lama yang tidak berubah sama sekali jadi undang-undangnya tersebut tidak dihapus dan substansinya juga tidak berubah, sehingga pasalnya tetap tidak berubah sama sekali bunyinya juga tetap sama, dan tidak mengalami perubahan dengan demikian sebuah perubahan undang-undang tersebut bisa berarti (1) ada ketentuannya yang dihapus (2) ketentuan yang ditambahkan (3) pasalnya yang berubah secara substansi dan (4) pasal yang tidak mengalami perubahan sama sekali. Dengan Demikian begitu juga di dalam undang-

undang Ketenagakerjaan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dengan adanya Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 adalah salah satu undang-undang yang isinya dirubah oleh undang-undang cipta Kerja Tersebut tapi tidak semuanya namun beberapa ketentuan atau pasalnya saja yang diubah.

Dengan dilakukannya perubahan-perubahan ini maka untuk mengatur hubungan industrial di antara perusahaan dan karyawan berlaku kedua ketentuan tersebut berlaku undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 sekaligus tergantung bentuk persoalan hukumnya mana yang digunakan untuk aturan-aturan yang tetap yang tidak mengalami perubahan oleh ketentuan Cipta kerja, maka tetap berlaku undang-undang ketenagakerjaan untuk aturan-aturan yang berubah maka menggunakan aturan di cipta kerja sebagai hasil dari perubahan undang-undang ketenagakerjaan tersebut.

Sebagai contoh ketentuan di undang-undang ketenaga kerja yang dihapus oleh ketentuan Cipta Kerja misalnya tentang pembaharuan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk karyawan kontrak sebelumnya pada undang-undang Ketenagakerjaan dikenal yang namanya perpanjangan Dan pembaharuan kontrak kerja atau kontrak PKWT mengenai masa kontrak dan perpanjangan serta pembaharuan PKWT ini untuk karyawan kontrak ini dirubah oleh ketntuan Cipta kerja sekarang konsep pembaharuan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah dihapus tidak diatur lagi di ketentuan cipta kerja hanya tinggal ada perpanjangan kontrak kerja saja jadi ketntuan cipta kerja, menghapus konsepsi tentang pembaharuan kontrak kerja, dengan demikian untuk karyawan kontrak pembaharuan kontrak itu sudah dihapus dan hanya ada perpanjangan kontrak saja, sehingga hal tersebut adalah contoh aturan undang-undang di undang-undang ketenagakerjaan yang dihapus oleh undang-undang cipta kerja.

Selanjutnya aturan baru yang ditambahkan misalnya tentang uang kompensasi dahulu sebelum berlakunya ketentuan Cipta Kerja, di Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dikenal yang namanya uang kompensasi, dimana uang kompensasi tersebut adalah sejumlah uang yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan kontrak yang masa kontraknya telah berakhir atau masa kontrak yang diakhiri sehingga sekarang dengan Ketentuan Cipta Kerja, aturan mengenai uang kompensasi itu ada diatur ulang sehingga sekarang ketentuan tentang karyawan kontrak yang masa kontraknya berakhir atau diakhiri sesuai undang-undang Cipta kerja berhak

mendapatkan uang kompensasi, jika dahulu karyawan kontrak yang berakhir masa kontrak kerjanya dia tidak mendapatkan apapun. Selanjutnya perubahan secara substansi misalnya sebelum adanya ketentuan cipta kerja di undang-undang ketenagakerjaan diatur bahwa masa kontrak karyawan perjanjian kerja waktu tertentu maksimal dua tahun dan bisa diperpanjang maksimal satu kali ketentuan tersebut kemudian dirubah oleh ketentuan cipta kerja dan oleh peraturan pelaksanaannya dimana masa kontrak karyawan perjanjian kerja waktu tertentu maksimal 5 tahun, dimana jangka waktu 5 tahun ini sudah termasuk kontrak pertama beserta perpanjangan-perpanjangannya, dimana perpanjangannya juga tidak dibatasi cuma 1 kali saja namun bisa lebih dari 1 kali sampai 5 kali yang penting total masa kontraknya kontrak pertama dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

Dengan demikian aturan mengenai perpanjangan masa kontrak untuk karyawan kontrak ini masih dipertahankan tetapi secara substansi jumlah perpanjangan dan jangka waktu maksimalnya berubah dari awalnya dulu masa kontrak “2 tahun + 1 tahun terpanjangan” sekarang masa kontrak untuk karyawan kontrak ini bisa sampai 5 tahun untuk kontrak pertama beserta seluruh perpanjangannya, Jadi totalnya selain perubahan ada juga aturan di undang-undang ketenagakerjaan yang tidak dirubah oleh ketentuan cipta kerja jadi aturannya tetap tidak berubah tidak dihapus juga substansinya tidak berubah misalnya pasal 62 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan sama sekali pasal 62 undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa kalau karyawan atau perusahaan memutuskan kontrak kerja secara sepihak sebelum masa kontraknya berakhir sesuai perjanjian, maka pihak yang memutus kontrak tersebut wajib untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya, atau penalti sehingga kalau karyawan yang memutus kontrak secara sepihak sebelum masa kontraknya berakhir maka karyawan yang bersangkutan yang wajib membayar ganti rugi ke perusahaannya, sehingga ketentuan ini adalah pasal yang tidak dirubah oleh ketentuan Cipta kerja sehingga masih tetap berlaku sesuai dengan redaksi aslinya.

Dengan demikian Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan cipta kerja masih sama-sama berlaku dan saling melengkapi dengan adanya ketentuan cipta kerja maka aturan yang dipakai untuk mengatur hubungan industrial di Indonesia adalah dua ketentuan yakni Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Ketentuan Cipta Kerja, untuk aturan-

aturan yang diubah oleh Ketentuan Cipta Kerja maka yang berlaku adalah ketentuan Cipta Kerja sedangkan untuk aturan-aturan yang tidak mengalami perubahan di ketentuan cipta kerja maka tetap berlaku Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian dua-duanya tetap digunakan untuk mengatur hubungan industrial.

Dengan melihat perubahan pengaturan tersebut ada hal yang dapat kita lihat yakni upaya pemerintah dalam mewujudkan pengaturan yang baru dalam bidang hubungan industrial melalui ketentuan cipta kerja atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022, tersebut Pemerintah lebih condong pada keselamatan perekonomian daripada melindungi kepentingan rakyat pencari kerja hal ini terlihat dengan ruang seluas-luasnya untuk pihak pengusaha dapat survei, dan hal itu diikat dengan pandangan bahwa apabila pengusaha sehat maka perekonomian menjadi membaik, dan apabila perekonomian membaik maka kehidupan rakyat Indonesia pun menjadi sejahtera, tentu hal tersebut menjadi pertanyaan besar apakah politik hukum yang diterapkan tersebut dalam pengaturan hubungan industrial benar, atau hanya menjadi alasan untuk kepentingan lain.

Selanjutnya seiring dengan hal tersebut yang terlihat adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang notabene rakyat Indonesia yang menjadi kewajiban negara dengan politik hukum melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022, terlihat kewajiban itu tergerus dan seolah-olah kewajiban itu diberikan kepada perusahaan tentu yang menjadi pertanyaan selanjutnya adalah apakah perusahaan setelah dengan “diberikannya kewajiban tersebut oleh negara” apakah pihak perusahaan dapat melaksanakan kewajiban tersebut dengan baik dan mengaju pada dasar nilai negara Indonesia, tentu hal tersebut masih menjadi tugas selanjutnya untuk mewujudkan hal tersebut agar politik hukum yang dipilih dalam pengaturan hubungan industrial dapat benar-benar mewujudkan keadilan sejahtera sebagaimana amanah pancasila.

SIMPULAN

Dengan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan melihat perubahan pengaturan tersebut ada hal yang dapat kita lihat yakni upaya pemerintah dalam mewujudkan pengaturan yang baru dalam bidang hubungan industrial melalui ketentuan cipta kerja atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022, tersebut Pemerintah lebih condong pada keselamatan perekonomian daripada melindungi kepentingan rakyat pencari kerja hal ini terlihat dengan ruang seluas-luasnya untuk pihak

pengusaha dapat survei, dan hal itu diikat dengan pandangan bahwa apabila pengusaha sehat maka perekonomian menjadi membaik, dan apabila perekonomian membaik maka kehidupan rakyat Indonesia pun menjadi sejahtera, tentu hal tersebut menjadi pertanyaan besar apakah politik hukum yang diterapkan tersebut dalam pengaturan hubungan industrial benar, atau hanya menjadi alasan untuk kepentingan lain.

Selanjutnya seiring dengan hal tersebut yang terlihat adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang notabene rakyat Indonesia yang menjadi kewajiban negara dengan politik hukum melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022, terlihat kewajiban itu tergerus dan seolah-olah kewajiban itu diberikan kepada perusahaan tentu yang menjadi pertanyaan selanjutnya adalah apakah perusahaan setelah “diberikannya kewajiban tersebut oleh negara” apakah pihak perusahaan dapat melaksanakan kewajiban tersebut dengan baik dan mengacu pada dasar nilai negara Indonesia, tentu hal tersebut masih menjadi tugas selanjutnya untuk mewujudkan hal tersebut agar politik hukum yang dipilih dalam pengaturan hubungan industrial dapat benar-benar mewujudkan keadilan sejahtera sebagaimana amanah pancasila.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diucapkan kepada segenap informan dan sumber data dalam menulis karya ilmiah ini tentang tambahan data dan informasi yang dapat memperkaya khasanah dalam menganalisis arah politik hukum dalam mengatur hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Yusmedi Yusuf, *Ancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) Dalam Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Al-Ahkam. Vol. 16, No. 2 Tahun 2012.
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti Bandung
- Asyhadi, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Asyhadi, Zaeni, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Bambang S, Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Husni, Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kansil, C.S.T., dan Christine S.T. Kansil, 1996, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum dalam Ekonomi) Bagian 3*, Jakarta: Pradnya Paramita.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022S

Internet :

<https://bantuanhukum.or.id/politik-hukum-perburuhan-di-indonesia/> (Diakses Rabu, 18 Juli 2023, Pukul 19:00).

