

**PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG-
UNDANG *OMNIBUS LAW* YANG BERTENTANGAN DENGAN ASAS
KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA
“SKRIPSI”
“Diajukan sebagai salah satu syarat akhir guna memperoleh gelar sarjana
Hukum”**



Oleh :

Nama : Yoan Ean Yuri
NPM : 181000274201152
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

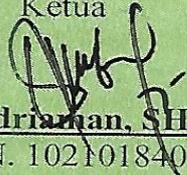
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG- UNDANG *OMNIBUS LAW* YANG BERTENTANGAN DENGAN AZAS KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh
Nama : Yoan Ean Yuri
NPM : 181000274201152
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat pada, 13 Agustus 2022 dan dinyatakan **LULUS**.

Tim Penguji

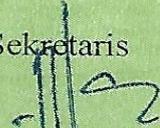
Ketua



Mahlil Adnan, SH, MH
NIDN. 1021018404

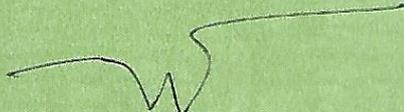
Pembimbing I

Sekretaris



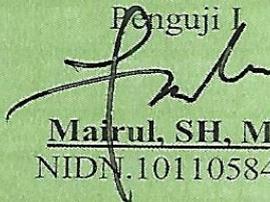
Kartika Dewi Irianto, SH, MH
NIDN. 1005018601

Pembimbing II

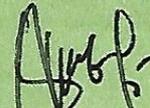


Anggun Lestari Suryamizon, SH, MH
NIDN. 103108887001

Penguji I



Mairul, SH, MH
NIDN. 1011058402



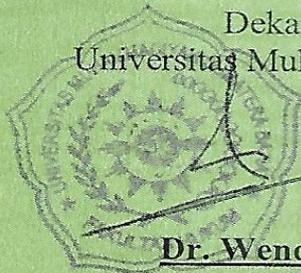
Mahlil Adnan, SH, MH
NIDN. 1021018404

Penguji II



Jasman Nazar, SH, MH
NIDN. 1008049102

Diketahui oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Dr. Wendra Yunaldi, SH, MH
NIDN. 1017077801

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
**PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG-
UNDANG OMNIBUS LAW YANG BERTENTANGAN DENGAN AZAS
KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA**

Oleh

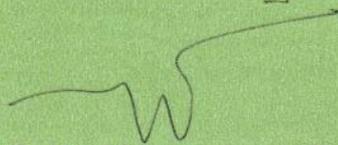
Nama : Yoan Ean Yuri
NPM : 181000274201152
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi, 5 September 2022

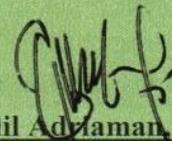
Reg. No. 022/XI/Skripsi/FH-UMSB-2022

Pembimbing I



Anggun Lestari Suryamizon, SH, MH
NIDN. 1031088701

Pembimbing II



Mahlil Adzaman, SH, MH
NIDN. 1021018404

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yoan Ean Yuri
NPM : 181000274201152
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP UNDANG-UNDANG OMNIBUS LAW
YANG BERTENTANGAN DENGAN ASAS
KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topic atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi, 13 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Yoan Ean Yuri
181000274201152

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademika Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Oleh

Nama : Yoan Ean Yuri
NPM : 181000274201152
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Eksklusif-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

**PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP
UNDANG-UNDANG *OMNIBUS LAW* YANG BERTENTANGAN
DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Kebebasan Royalti Non Eksklusif ini, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat dan mempublikasikan studi kasus saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bukittinggi, 27 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Yoan Ean Yuri
181000274201152

ABSTRAK

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG-UNDANG *OMNIBUS LAW* YANG BERTENTANGAN DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(NAMA : YOAN EAN YURI, NPM: 18.10.002.74201, Pembimbing I ANGGUN LESTARI SURYAMIZON SH, MH , Pembimbing II MAHLIL ADRIAMAN, SH, MH, Tahun 2022, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Halaman 60)

Buruh merupakan aspek paling penting dalam kehidupan bernegara. Buruh mempunyai kekuatan untuk memajukan ekonomi sebuah negara itu sendiri. Akan tetapi yang terjadi adalah setelah disahkannya Undang-Undang cipta kerja ini terdapat beberapa masalah dalam dunia kerja terutama berkaitan dengan asas kebebasan kontak dan pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan kerugian dari pihak buruh. Padahal jika di kaji lebih lanjut bahwa ada yang namanya asas kebebasan kontrak asas inilah yang menjadi masalah di kemudian hari dan menyebabkan buruh menjadi sulit untuk dilindungi dari kuasa kaum pemodal ataupun pengusaha yang mempunyai power. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian. Kemudian pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang hanya ditujukan pada peraturan tertulis sehingga penelitian ini erat kaitannya dengan perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan. Sumber data dan bahan hukum yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, meliputi buku-buku, literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas dan peraturan Undang-Undang. Hasil penelitian adalah bahwa Undang-Undang cipta kerja memberikan alur yang singkat untuk melakukan PHK kepada buruh.

Kata Kunci : Omnibus Law, Pemutusan Hubungan Kerja, Kontrak

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas segala berkat dan rahmat yang telah diberikannya, sehingga Skripsi yang berjudul “Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja” dapat diselesaikan. penulis mengucapkan terimakasih kepada ayah penulis Yunafri yang telah mendidik dan Ibunda tercinta Zulfakrini membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, keteguhan, kekuatan serta mengiringi setiap langkah penulis dengan do'a restunya, kemudian terimakasih kepada saudara-saudara penulis yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Terimakasih penulis ucapkan kepada ibuk ANGGUN LESTARI SURYAMIZON SH, MH selaku Pembimbing I dan bapak MAHLIL ADRIAMAN, SH, MH selaku Pembimbing II yang telah berkenan mengajar, mendidik, mengarahkan dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Wendra Yunaldi, SH., MH selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat;
2. Ibu Dr. Nuzul Rahmayanni SH.,MH selaku Wakil Dekan Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat;

3. Staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah tulus dan ikhlas membekali penulis dengan berbagai bidang keilmuan;
4. Karyawan dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat;
5. Sahabat-sahabat dan orang terkasih Penulis yang telah member masukan, saran serta memberikan dukungan semangat dalam proses pengerjaan skripsi ini;
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Barat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
7. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu;

Semoga bimbingan, bantuan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala dari ALLAH SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perkembangan ilmu pada umumnya. Akhir kata penulis menyadari bahwa mungkin masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, saran bagi pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis.

Walaikumsalam, Wr.Wb

Bukittinggi, Juli 2022

YOAN EAN YURI

18.10.002.74201.152

Daftar Isi

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Metode penelitian	12
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Pengertian <i>Omnibus Law</i>	17
B. Asas Kebebasan Berkontrak.....	27
C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
BAB III PEMBAHASAN	41
A. Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	41
B. Akibat Hukum Dari Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
BAB IV PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam islam terdapat hadis dari Imam Dawud meriwayatkan

عَنْ أَبِي بَرْزَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
إِعْطُوا الْجِزْيَةَ أَوْ كَفُّوا عَنْهَا فَنِيْلُ اللَّهِ خَيْرٌ لَّكُمْ فِيمَا كَسَبْتُمْ

artinya : “Diriwayatkan dari Umar ra, bahwasannya Nabi Muhammad Saw, bersabda “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).

Untuk melindungi pekerja atau buruh pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hadirnya peraturan

perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan hubungan antar individu satu dengan individu yang lain maupun badan hukum.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha, yaitu mengatur kepentingan individu dengan individu yang lain maupun badan hukum. Hubungan kerja tersebut mempunyai hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja, yang kemudian hak dan kewajiban tersebut memiliki timbal balik antara satu dengan lainnya, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, kemudian dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja.

Indonesia sebelumnya memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan dasar hukum untuk perlindungan bagi para buruh, namun mengalami perubahan dengan disahkannya RUU Cipta Kerja pada tahun 2020. RUU Cipta Kerja tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang disebut juga sebagai Omnibus Law. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya. Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:¹

¹Faiq Hidayat, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>, di akses pada tanggal 10 April 2022 Pukul 21.00 WIB

1. Penyederhanaan perizinan tanah
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintah
8. Pengenaan sanksi
9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Salah satu diantaranya mengatur tentang kluster ketenagakerjaan. Kluster ini melingkupi tiga undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada kluster ketenagakerjaan pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu

sendiri.² Dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU BPJS, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMII).

Konsep *Omnibus Law* ini adalah konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut juga sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.³ Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.⁴ Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang menghambat

² Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pengason Kepada Pekerja Yang di PHK", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. Hlm 64.

³ Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*. Jurnal Pamator, Vol 13 April 2020, Hlm 40.

⁴ Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria, *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 6 No. 2, Agustus 2020, Hlm. 440.

ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep *Omnibus Law* tentu adalah langkah yang tepat. Sebab *Omnibus Law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus.⁵

Omnibus Law memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan *Omnibus Law* pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode *Omnibus Law* dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan⁶. Metode *Omnibus Law* mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah

⁵Osgar Sahim Matompo, Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja, *Konsepsi*, Vol. 5 No. 1, Oktober 2020, Hlm 23.

⁶*Ibid.*, Hlm 25

fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundang-undangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya.

Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri terdiri atas lima belas bab dan 186 pasal yang mengatur mengenai ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menyediakan seluas-luasnya lapangan kerja yang berkualitas, memperdayakan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), dan meningkatkan ekosistem investasi dalam rangka percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju dengan adanya RUU ini. Adanya opini publik tidak lain disebabkan karena pengerjaannya yang hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan tidak juga melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan RUU ini. Permasalahan tersebut adalah pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya.

Di dalam RUU Cipta Kerja juga mengatur pemutusan hubungan kerja lebih mudah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 karena adanya perubahan ketentuan pada RUU Cipta Kerja Pasal 151 ayat (2) yang berbunyi “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh”, sedangkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) berbunyi “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Kemudian pada Pasal 151 ayat 3 menyatakan bahwa “Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Selain itu di dalam RUU Cipta Kerja ini juga terdapat penghapusan ketentuan dalam Pasal 155 dan Pasal 161. Ketentuan yang dihapuskan pada Pasal 155 mengatur tentang sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh.

Ketentuan yang dihapuskan pada Pasal 161 mengatur tentang sebagai berikut :

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Penghapusan dan perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan ini dapat mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak karena penghapusan pasal 161 yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) langsung dapat dilakukan tanpa adanya surat peringatan bagi kesalahan ringan bagi pekerja/buruh dan juga menghilangkan ketentuan pemberian surat peringatan atau surat panggilan bagi buruh yang 5 (lima) hari kerja tidak masuk tanpa perlu melakukan klarifikasi langsung dapat di PHK.

Penghapusan dan perubahan peraturan perundang tersebut terjadi pada PT Indosat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada 657 karyawannya dan akan menyusul sebanyak 57 karyawannya. Alasan yang dikemukakan oleh pihak PT Indosat adalah bahwa perusahaan tersebut mengalami kerugian ratusan miliar rupiah dan ingin melakukan re-organisasi sebagai akibat dari permasalahan tersebut. Tetapi yang terjadi adalah pemutusan hubungan kerja tersebut tidak melakukan pemberitahuan sejak awal dan berdiskusi dengan pekerja PT Indosat tersebut. Padahal esensinya adalah pihak perusahaan wajib memberitahu bahwa akan ada rencana re-organisasi tersebut. Namun perusahaan seolah tidak mengindahkan kaidah yang dalam peraturan perundangan dan melakukan hal tersebut secara sewenang-wenang dengan dalih telah memberikan kompensasi kepada buruh tersebut.⁷ Dan juga

⁷ Republica, 2020. <https://www.republika.co.id/berita/q5slzd377/alasan-indosat-phk-677-karyawan> "Alasan Indosat PHK 677 Karyawan" yang diakses pada 1 juni 2021

berdasarkan putusan Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2021/PN tentang pemutusan hubungan sepihak menunjukkan suatu urgensi dari keadaan buruh ini.

Rentannya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak terhadap para pekerja/buruh. Asas kebebasan berkontrak bukan berarti bebas tanpa batas tetapi suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Negara harus intervensi untuk melindungi pihak para pekerja/buruh yang lemah secara sosial dan ekonomi. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan campur tangan negara atas kemungkinan perlakuan kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP UNDANG-UNDANG OMNIBUS LAW YANG BERTENTANGAN DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, adapun permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana akibat hukum dari Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan dalam permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum dari permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dalam penulisan hukum ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan
- b. Memberikan beberapa sumbangan pemikiran untuk dapat digunakan menjadi bahan perkuliahan
- c. Dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian yang sedang penulis lakukan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan dasar serta masukan atau tambahan bagi para pihak terutama masyarakat.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan penulis sehingga dapat mengetahui berbagai masalah yang terjadi di masyarakat, serta syarat penulis untuk gelas sarjana hukum

E. Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu prosedur untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis.⁸ Sedangkan metodologi merupakan suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-

⁸ Husaini Usman dkk, Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, Edisi Kedua, hlm. 42

peraturan suatu metode. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan yaitu:

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, artinya penelitian bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi obyek penelitian. Dalam penulisan ini, penulis akan mendeskripsikan Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif yaitu pengumpulan materi atau bahan penelitian yang ditujukan pada dokumen tertulis.⁹ khususnya mengenai Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Jenis dan Sumber Data

Data Hukum Primer yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan bahan hukum yang terdiri atas:

a. Bahan hukum primer

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁹ Ishaq, Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 66.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini sebagai bahan hukum sekunder penulis melakukan rujukan kepada beberapa buku yang berkaitan dengan hak cipta dan juga Undang-Undang hak cipta serta tafsiran dan juga jurnal hukum serta artikel-artikel hukum yang berasal dari situs- situs internet yang berkaitan dengan Kajian Omnibus Law Rru Cipta Kerja Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Perjanjian wa Kerja.

c. Bahan hukum tersier

Bahan buku tersier merupakan bahan-bahan non-hukum merupakan bahan yang dengan pertimbangannya diperlukan dalam penelitian hukum seperti kamus, ensiklopedia, dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan *library research*, yaitu dengan cara membaca, menelaah, mengutip, dari bahan-bahan hukum yang ada.

5. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh diolah dengan cara :

- a. Pemeriksaan data, yaitu melakukan pemeriksaan data yang terkumpul apakah data yang diperoleh sudah cukup lengkap, dan sudah cukup benar sesuai dengan permasalahan.
- b. Klasifikasi data, yaitu dilakukan dengan cara menyusun dan menempatkan data pada tiap-tiap pokok pembahasan dengan susunan yang sistematis sehingga memudahkan dalam pembahasannya.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan merupakan analisis secara kualitatif, yaitu dengan cara menginterpretasikan data dan memaparkan dalam bentuk kalimat untuk menjawab permasalahan pada bab-bab selanjutnya dan melalui pembahasan tersebut diharapkan permasalahan tersebut dapat terjawab sehingga memudahkan untuk ditarik kesimpulan dari permasalahan tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum bertujuan agar pembaca dapat mengetahui gambaran jelas dan terarah mengenai penyusunan suatu karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang uraian sistematis tentang keterangan-keterangan bahan pustaka, yang mencakup landasan teori, definisi, pengertian serta dasar hukum yang digunakan berkenaan dengan Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian *Omnibus Law*

Omnibus Law diambil dari kata *Omnibus* dan *Law*. *Omnibus* itu sendiri berasal dari kata “*omnis*” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak. Sedangkan makna *Law* adalah “hukum”, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang. Kata *Omnibus* yang berasal dari Bahasa Latin digunakan untuk beberapa terminologi hukum. Penggunaan *Omnibus* yang disambung dengan kata *Law* sebenarnya jarang digunakan, bahkan tidak terdapat dalam *Black’s Law Dictionary*. Istilah yang digunakan adalah *Omnibus Bill*. Oleh karenanya dari segi hukum, kata *Omnibus Law* lazimnya disandingkan dengan kata *Law* atau *Bill* yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil kompilasi beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda. Dalam konteks ini para ahli hukum sering membuat istilah *Omnibus Law* sebagai undang- undang payung.¹⁰

Omnibus Law merupakan konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa peraturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dalam hal ini *Omnibus Law* mengandung lebih dari satu muatan pengaturan. Inilah mengapa

¹⁰ Yudo, Apa itu *Omnibus*?, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>, di akses pada tanggal 12 April 2022 pukul 19.00 WIB.

Omnibus Law didefinisikan sebagai hukum untuk semua. Akan tetapi keberadaan undang-undang hasil *Omnibus Law* yang keberadaannya mengarah sebagai undang-undang payung akan menimbulkan permasalahan mengenai kedudukannya dikarenakan secara teori perundang-undangan di Indonesia, di mana Indonesia tidak mengenal konsep *umbrella act* karena kedudukan atau posisi semua undang-undang sama.¹¹

Pakar Hukum Tata Negara Fachri Bachmid berpendapat bahwa *Omnibus Law* adalah sebuah konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik.¹² *Omnibus Law* sendiri diartikan sebagai metode yang digunakan untuk mengganti dan atau mencabut ketentuan dalam undang-undang atau mengatur ulang beberapa ketentuan yang terdapat dalam undang-undang ke dalam satu undang-undang (tematik).

Omnibus law adalah undang-undang yang menitik beratkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus law* juga disebut sebagai langkah untuk menerbitkan satu undang-undang yang bisa memperbaiki sekian banyak undang-undang yang selama ini dianggap

¹¹ Paulus Aluk Fajar Dwi Santoso, 2020, <https://business-law.binus.ac.id/2019/memahami-gagasanomnibus-law>

¹² Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung, Sinar Grafika, 1997, Hlm.144.

tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha.¹³ Dengan diterbitkannya satu undang-undang untuk memperbaiki sekian banyak undang-undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya undang-undang tidak bisa dilakukan percepatan karena banyaknya undang-undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan.¹⁴

Konsep ini digunakan oleh negara-negara yang menggunakan sistem hukum *Anglo Saxon Common Law*. Beberapa negara seperti Amerika, Kanada, Irlandia, dan Suriname telah menggunakan pendekatan *Omnibus Law* atau *Omnibus Bill* dalam perundang-undangannya. Di Asia Tenggara *Omnibus Law* pertama kali dipraktikkan oleh negara Vietnam yang pada waktu itu hendak mengadopsi hasil aksesinya dengan WTO (yang selanjutnya disebut sebagai *World Trade Organization*) pada tahun 2006. Untuk mengimplementasikan hal tersebut Perdana Menteri memerintahkan Kementerian Hukum setempat untuk melakukan penelitian terkait kemungkinan penerapan pendekatan *Omnibus* di Vietnam. Selain itu konsep *Omnibus Law* diterapkan juga di Serbia pada 2002 untuk mengatur status otonom Provinsi Vojvodina. undang-undang yang dibentuk dengan konsep ini mencakup yurisdiksi pemerintah Provinsi Vojvodina mengenai budaya, pendidikan, bahasa, media, kesehatan,

¹³ Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No 1 2020, Hlm. 222.

¹⁴ *Ibid.*, Hlm, 223

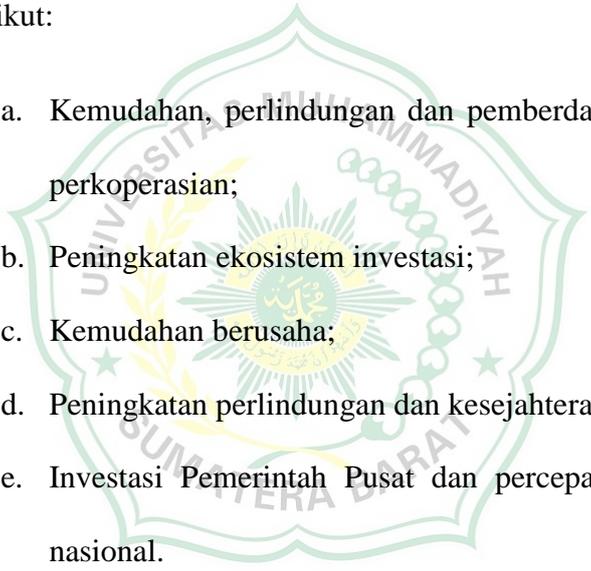
sanitasi, jaminan kesehatan, pensiun, perlindungan sosial, pariwisata, pertambangan, pertanian, dan olahraga. Selain Serbia, sebagaimana yang dipublikasi di *Privacy Exchange.org (A global information resource on consumers, commerce, and data protection worldwide National Omnibus Laws)*, Konsep *Omnibus Law* juga sudah diadopsi oleh negara-negara seperti Argentina, Australia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Japan, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, The Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Romania, Russia, Slovak Republik, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Thailand, dan United Kingdom.¹⁵

Undang-Undang No. 15 tahun 2019 Perubahan atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai tata cara pembentukan perundang-undangan dengan konsep *Omnibus Law*. Ini dikarenakan *Omnibus Law* dalam lingkup negara yang menggunakan sistem hukum *Civil Law* masih sangat jarang sekali menggunakan konsep *Omnibus Law* dalam proses pembentukan perundang-undangan, meskipun ada beberapa negara yang telah menggunakannya. Pada dasarnya *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep yang sebenarnya tidak berkaitan dengan sistem hukum yang

¹⁵ Antoni Putra, Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 17 No 1 2020, Hlm. 13

berlaku, namun substansi daripada *Omnibus Law* yang menjadikan konsep ini sangat tepat untuk dijadikan sebuah solusi dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.¹⁶

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Cipta Kerja, tujuan *Omnibus Law* adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak melalui poin-poin sebagai berikut:

- 
- a. Kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan (UMKM) serta perkoperasian;
 - b. Peningkatan ekosistem investasi;
 - c. Kemudahan berusaha;
 - d. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; dan
 - e. Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan

¹⁶ Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol. 7, No. 2, Hlm. 117

kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁷

Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi.¹⁸ Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbaiki hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan *Omnibus Law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga terciptanya lapangan kerja.¹⁹ Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.²⁰ Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang

¹⁷ Yudho Winarto, jika-ada-pasal-cipta-kerja-bermasalah-ajukan-uji-materi-ke-mk, <https://nasional.kontan.co.id/news/>

¹⁸ Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, Hlm. 117

¹⁹ *Ibid*, Hlm, 222

²⁰ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011, Hlm, 12

bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²¹

Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.²² Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²³

²¹ Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009, Hlm 43.

²² Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media, 2006, Hlm 1

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, Hlm. 9

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:²⁴

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis .
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

²⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, Hlm.

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa. Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²⁵ Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan

²⁵ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hlm. 76

pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.²⁶

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya maka dirumuskanlah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.²⁷ Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk

²⁶ *Ibid*, Hlm 77

²⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm, 6.

memperoleh perlindungan atas: 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; dan 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upayakeselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut Undang-Undang BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

B. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan berkontrak terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Kebebasan dalam membuat perjanjian dimana

para pihak dapat dengan bebas mengatur hak dan kewajiban dalam perjanjian yang disepakati. Menurut Subekti dalam Bukunya Hukum Perjanjian, Asas Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.²⁸ Kebebasan berkontrak bukan berarti para pihak dapat membuat kontrak (perjanjian) secara bebas, akan tetapi tetap mengindahkan syarat-syarat sahnya perjanjian, baik syarat umum sebagaimana yang ditentukan oleh pasal 1320 KUHPerdara, maupun syarat khusus untuk perjanjian-perjanjian tertentu. Keberadaan asas kebebasan berkontrak ini tentu saja bukan berarti kebebasan tanpa batas. Bahwa asas kebebasan berkontrak tetap dibatasi, yang pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum atau *public policy* yang berlaku di wilayah tersebut.

Adapun maksud dari asas kebebasan berkontrak ini yakni, memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk pertama, membuat atau tidak membuat perjanjian; kedua, mengadakan perjanjian dengan siapapun; ketiga menentukan isi perjanjian,

²⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. Ke-XXXIII, Jakarta, PT. Intermedia 2005, Hal. 13

pelaksanaan, dan persyaratannya; keempat menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.²⁹

Dalam kehidupan manusia tentu tidak lepas dengan adanya hubungan antara manusia satu dengan yang lainnya, hubungan antara manusia satu dengan yang lainnya tersebut dalam istilah hukum dikenal dengan perikatan yang diatur dalam hukum perikatan. Secara umum hukum perikatan diatur dalam buku III KUHPerdara, ikatan manusia satu dengan yang lainnya bisa timbul karena adanya perjanjian maupun karena adanya undang-undang, sebagaimana diatur dalam Pasal 1233 KUHPerdara yaitu: “Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang”.³⁰ Perjanjian adalah salah satu sumber timbulnya perikatan selain undang-undang, perjanjian pada umumnya diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara yaitu : “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Dalam membuat suatu perjanjian selain harus memperhatikan buku III KUHPerdara, harus juga diperhatikan asas-asas dalam perjanjian dan bila diperlukan aturan perundang-undangan yang lain yang mengatur secara khusus perjanjian tertentu. Salah satu

²⁹ H.S. Salim. 2006, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Cetakan Ketiga. Sinar Grafika. Jakarta Hlm 23.

³⁰ Maria Anggita Dian Prametie, Jamal Wiwoho, “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Pemberian Kredit”, *Jurnal Reportorium* Vol. IV No. 2, (2017): 110-111

asas hukum yang dianut dalam hukum perjanjian adalah “asas kebebasan berkontrak”, yang berarti setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang memuat perjanjian macam apapun, sepanjang perjanjian itu dibuat secara sah dan beritikad baik, serta tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak dan hak asasi manusia.³¹

Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas penting dalam hukum perjanjian. Pada abad kesembilan belas, kebebasan berkontrak sangat diagungkan dan mendominasi. Keberadaan asas kebebasan berkontrak tidak dapat dilepaskan dari pengaruh aliran filsafat ekonomi liberal. Di mana dalam bidang ekonomi berkembang aliran *Laissez Faire*, yang dipelopori oleh Adam Smith yang menekankan kepada prinsip non intervensi pemerintah dalam kegiatan ekonomi dan bekerjanya pasar.³²

KUHPerdota maupun dalam peraturan perundangan lainnya, tidak ada satu pasalpun yang menyatakan dengan tegas berlakunya asas kebebasan berkontrak. Mengenai keberadaan asas kebebasan berkontrak tersebut, dari beberapa pasal KUHPerdota, yaitu Pasal 1329 KUHPerdota yang menentukan bahwa “setiap

³¹ Dedi Harianto, “Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Buku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha”, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. II Nomor 2 (2016): 145-149

³² Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, (Jakarta: Fakultas Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003), 234.

orang cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika ia ditentukan tidak cakap oleh undang-undang.” Dari ketentuan Pasal 1332 KUHPerdara dapat disimpulkan bahwa “asalkan menyangkut barang-barang yang bernilai ekonomis, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.” Dari Pasal 1320 ayat (4) Jo. Pasal 1337 KUHPerdara dapat disimpulkan bahwa “asalkan bukan mengenai kausa yang dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.”³³ Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.” Dapat ditafsirkan bahwa setiap orang dapat membuat perjanjian dengan isi apapun, ada kebebasan setiap subyek hukum untuk membuat perjanjian dengan siapapun yang dikehendaki, dengan isi dan bentuk yang dikehendaki.³⁴ Penjabaran lebih lanjut asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup sebagai berikut :³⁵

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa akan membuat perjanjian;

³³ Dedi Harianto, Op. Cit. 149

³⁴ *Ibid*

³⁵ *Ibid*

- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang dibuatnya;
- d. Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian;
- e. Kebebasan untuk syarat-syarat suatu perjanjian, termasuk kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).

Kebebasan berkotrak tentu saja bukan bebas tanpa adanya batasan, kebebasan tersebut harus tetap memperhatikan syarat sah perjanjian Pasal 1320 KUHPerdara, baik itu dari subjek yang melakukan perjanjian yang harus sudah cakap hukum dan berwenang melakukan perjanjian, maupun objek dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156

ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena "melakukan efisiensi". Padahal, sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada.³⁶

Kondisi ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Sebab, pekerja dapat setiap saat di PHK dengan dalih efisiensi meski tanpa kesalahan dan kondisi perusahaan dalam keadaan baik sekalipun. "Karena itu, Pasal 164 ayat (3) inkonstitusional.

Tanggapan lain menyatakan bahwa tujuan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu

³⁶ Turangan, Ryan A. "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 4.1 (2016).

khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.³⁷ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial. UU PPHI Pasal 1 angka 1 menyatakan: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Ada beberapa alasan bagi perusahaan untuk mem-

PHK Anda dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Yaitu;³⁸

- a. Pekerja/buruh melakukan Kesalahan Berat Setelah Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan PHK apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini,

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

Depnaker mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, ayat 1 berbunyi, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut.

1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan

barang dan/atau uang milik perusahaan Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

2) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

3) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi

perusahaan, Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

4) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

b. Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam Perjanjian Perusahaan Atau Perjanjian Kerja Bersama (PP/PKB), tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan (baik berturut-turut, atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB. Namun, perlu kita ketahui bahwa alasan PHK berupa kesalahan berat yang dimaksud pada Pasal 158, ayat 1 harus didukung dengan bukti misalnya

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan
 - 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- atau

3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

c. Pekerja/buruh Diduga Melakukan Tindak Pidana Istilah Tindak Pidana adalah berasal dari kata istilah yang dikenal dalam Hukum Belanda yaitu “Strafbaar Feit”. Walaupun istilah ini terdapat dalam WvS Hindia Belanda (KUHP), tetapi tidak ada penjelasan resmi tentang apa yang dimaksud dengan Strafbaar Feit itu. Karena itu para ahli hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai kini belum ada keragaman pendapat perbuatan yang anti sosial. Pasal 160, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha

d. Pekerja/buruh Melakukan Pelanggaran Ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Pasal 161, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan

surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut." Bila Anda tidak mengindahkan peraturan perusahaan dan Anda tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Anda- ini bisa menjadi alasan PHK untuk pekerja.

- e. pekerja/buruh Mengundurkan Diri Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja/buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan surat keterangan kerja/eksperience letter adalah permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum hari h tanggal pengunduran diri. Hal yang harus dilakukan pekerja/buruh yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut.

- 1) Pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas
- 2) Selama menunggu hari h, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaskud atau dalam rangka transfer of knowledge.

f. PHK Karena terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan. Apabila terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak. Pasal 163, ayat 1 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

g. PHK karena Likuidasi Pasal 164, ayat 1 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa

(force majeure)" Kerugian perusahaan yang dimaksud harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

- h. Perusahaan melakukan efisiensi Ini merupakan alasan PHK yang sering digunakan. Pasal 164, ayat 3 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Upaya hukum dalam permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Dewasa kini permasalahan ketenagakerjaan di masa-masa sulit perekonomian Indonesia menjadi sesuatu yang krusial dapun dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hal ini sangat berpengaruh rentan terhadap kesejahteraan sosial masyarakat adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK mereka akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, oleh karenanya semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Adapun menurut Umar Kasim, hubungan kerjayang berakhir pada pemutusan hubungan kerja tentunya bagi tenaga kerja mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada PHK akan tetapi dalam kenyataannya

membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya Umar Kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya bijak dalam melakukan PHK karena PHK pada dasarnya dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran.³⁹

Istilah PHK adalah sebuah momok bagi buruh/pekerja, mengingat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkan yakni tidak hanya bagi buruh/pekerja itu sendiri bahkan hal ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain serta merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya.⁴⁰ Sehingga para stakeholders yakni pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja eberapa alasan yang seringkali digunakan oleh pihak perusahaan dalam hal melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan, sampai melakukan relokasi dan efisiensi dalam perusahaan. Dalam hal dilakukannya relokasi, banyak perusahaan yang melakukan pemindahan pabrik atau perusahaannya ke daerah lain karena menghindarkan pembayaran

³⁹ Cahyaningtyas. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8.1 (2022): Hlm 17.

⁴⁰ *Ibid.*

soal upah minimum yang tinggi dengan tujuan melakukan efisiensi keuangan perusahaan.⁴¹

Berdasarkan teori hukum perburuhan yang terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan terhadap buruh / pekerja yaitu perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis, untuk pembahasan mengenai pembayaran uang kompensasi PHK maka teori yang sesuai adalah mantan pekerja / buruh berhak memperoleh perlindungan ekonomis.⁴² Perlindungan tersebut mengenai pembayaran uang kompensasi PHK demi kelangsungan hidup mantan pekerja. Atas dasar itu maka penulis memberikan jalan penyelesaian dengan melalui jalur kesepakatan bipartite dengan disertai jaminan asset perusahaan berdasarkan hak tanggungan kemudian didaftarkan menjadi perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴³

Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam ketentuan peraturan perundangan Undang-Undang Cipta Kerja ini masih berada dalam ranah pengadilan hubungan industrial. Dalam peraturan perundangan nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan industrial pada pasal 1 menyatakan bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara buruh dan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan

⁴¹ *Ibid*, Hlm 17.

⁴² Aloysius Uwiyono, *Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Press, 2014, Hlm, 25.

⁴³ Firmansyah, Handy, and Siti Hajati Hoesin. "Analisis Hukum Pembayaran Kompensasi Phk Pada Perusahaan Yang Mengalami Kerugian Di Masa Pandemi Covid-19." *PALAR (Pakuan Law review)* 8.3 (2022): Hlm 651.

perselisihan antara serikat pekerja buruh hanya dalam satu perusahaan. dalam ketentuan ini menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator perselisihan yang terjadi yaitu :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan PHK
- d. Perselisihan serikat buruh dalam suatu perusahaan

Perselisihan PHK dapat dilihat dari sengketa antara PT Indosat dan juga para buruh berkaitan dengan PHK masuk pada ranah daripada definisi Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perdamaian industrial pada perihal perselisihan PHK. Perselisihan PHK ini merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak perselisihan PHK ini biasanya terjadi disebabkan adanya permasalahan dari salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha.⁴⁴ Kemudian sudah seharusnya dalam ketentuan tersebut jika terdapat perselisihan antara dua belah pihak maka dua belah pihak tersebut harus melalui mekanisme hukum yang berlaku atau jenjang-jenjang yang terdapat pada peraturan perundang-an.

Ketentuan jenjang perundingan diawali dengan yang namanya bipartit dengan tujuan upaya kata musyawarah dan mufakat. perundingan bipartite adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

⁴⁴ Manurung, Mangaraja. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir* 2.4 (2018). Hlm 1.

dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih; sehingga dengan pertimbangan itulah, maka para pihak tidak boleh mengabaikan musyawarah untuk mufakat guna menyelesaikan suatu perbedaan pendapat yang terjadi antara pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikannya melalui Perundingan Bipartit ini.⁴⁵

Pendapat manarungun bahwa para pekerja seringkali tidak memahami prosedur ini sehingga penyelesaian permasalahan menjadi stagnan dan ujung-ujungnya yang di rugikan adalah pekerja atau buruh.⁴⁶ Penulis sependapt dalam hal ini dengan mananrungun terkait stagnan bipartir tetapi penulis tidak setuju bahwa dalam hal ini pekerja tidak mengetahui langkah bipartir. Langkah bipartit ini seolah-olah rumit dan juga jarang menemukan *win win solution* dan akhirnya merugikan si buruh tersebut. Dalam kasus PT Indosat tersebut terlihat bahwa jenjang bipartit sudah pasti di lalui dan jawaban yang bertele-tele menyebabkan buruh yang terlontang-lantung dalam menentukan nasibnya. Jadi langkah bipartit sebenarnya dalam tataran praktek akan selalu menundukan si buruh dalam perundingan tersebut.

Setelah upaya hukum bipartit yang tendensinya kepada musyawarah antara dua belah pihak jika tidak terjadi kata sepakat maka yang terjadi upaya selanjutnya adalah tripartit dalam Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tripartit adalah Lembaga kerja sama

⁴⁵ *Ibid*, Hlm 3.

⁴⁶ *Ibid*.

tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Artinya dalam ranah tripartit ini terdapat pihak pemerintah sebagai mendair yang akan menyelesaikan permasalahan yang terjadi akibat perselisihan PHK tersebut.

Berbicara tentang tentang teori buruh yang di kemukan oleh aloyios bahwa terdapat perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial dan juga perlindungan teknis. Penulis melihat bahwa hak daripada buruh tersebut terdapat perlindungan ekonomis hak ekonomis yang di maksud disini adalah sebagai bahan untuk memenuhi material daripada kebutuhan para buruh ini. dengan keadaan ekonomi yang baik maka kesejahteraan dari buruh itu akan meningkat dan memberikan *impact* terhadap industri, kemudian berbicara tentang perlindungan sosial artinya memberikan kenyamanan kepada buruh sebagai makhluk sosial yang harus membutuhkan satu sama lain dan dalam hal ini dalam kehidupan sosial masyarakat serang buruh maka *rewards* harus diberikan kepada si buruh tersebut. Berbicara tentang perlindungan teknis misalnya fungsi dari perlindungan teknis ini adalah sebagai perlindungan dalam diri buruh itu sendiri sehingga jikapun terjadi kecelakaan maka perlindungan teknis adalah salah satu kunci yang menjadi catatan penting.

Intan Rohmawati mengatakan perihal buruh masih banyak yang tidak mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan melalui jalur tripartit ini padahal jalur ini menyediakan pihak ketiga sebagai mendiator dan tentu

perwakilannya adalah dari disnaker itu sendiri.⁴⁷ Permasalahan yang sering terjadi dalam ranah bipartit dan tripartit adalah tidak adanya pengetahuan buruh terhadap jenjang upaya hukum tersebut. Dalam kasus PT Indosat misalnya PHK yang dilakukan secara sepihak sebenarnya jenjang bipartit hanya sebagai formalitas karena penulis melihat jika bipartit adalah musyawarah terlebih dahulu antara dua pihak maka yang terjadi adalah ketidakseimbangan kedudukan yang pertama adalah kedudukan pengusaha yang mempunyai power yang sangat besar dengan kapitalnya sedangkan si buruh merupakan hanya kekuatan kecil yang bisa diintimidasi oleh si pengusaha. Memang benar jika dalam bipartit tersebut terdapat negosiasi tetapi prinsip dasar dalam negosiasi adalah kedudukan dua belah pihak adalah sejajar. Yang menjadi permasalahan adalah kesejajaran ini. Maka kasus perbandingan di medan dalam putusan Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2021/PN jelas mekanisme bipartit dan tripartit dalam kondisi *urgent* tentang perselisihan PHK tidak bisa lagi ditahan dan langsung menuju kepada pengadilan industrial sebagai *the last answer*.

Kemudian jika perihal tersebut perlindungan tidak dipenuhi maka upaya hukum yang dapat dilakukan oleh seorang buruh adalah membawa perkara ini kepada pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan yang menangani tentang ketenagakerjaan. Kemudian berkenaan dengan perselisihan Hubungan Industrial maka penyelesaian diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial (

⁴⁷ Intan Rohmawati, "Kendala Dan Upaya Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Lamongan Dalam Pemenuhan Hak Atas Jaminan Sosial Bagi Pekerja." *NOVUM: JURNAL HUKUM* 9.2 (2022): Hlm 175.

selanjutnya dikatakan sebagai UU PHI). Dalam perkara hubungan industrial tersebut maka ada beberapa point yang menjadi catatan:⁴⁸

- a. Terhadap perkara yang nominalnya di bawah nilai Rp 150.000.000 tidak dikeneakan biaya perkara maupun biaya eksekusi sesuai dengan ketentuan pada Pasal 58 UU PHI.
- b. Dalam pemeriksaan perkara UU PHI berbeda dengan pemeriksaan perdata pada umumnya perbedaan tersebut di lihat dari waktu penyelesaian paling lambat 50 hari.

Sebelum masuk kepada pengadilan hubungan industrial ini para buruh tentunya harus melewati beberapa tahap yaitu bipartit dan tripartit. Bipartit adalah perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan dengan prinsip keterbukaan dan juga musyawarah untuk mencapai kata mufakat.⁴⁹ Kemudian jika perundingan tersebut tidak membuahkan hasil maka para buruh bisa melanjutkan ke tripartit. Tripartit merupakan mediasi yang dilakukan dengan ditengahi oleh mediator pada dinas tenaga kerja setempat, dalam melakukan perundingan perselisihan hubungan industrial.⁵⁰

Meneurut Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan, mengatakan salah satu kemudahan yang diberikan UU No.11 Tahun 2020 di bidang ketenagakerjaan yakni mempermudah mekanisme PHK oleh

⁴⁸ Saputri, Thasa Indah. “Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Diss. Universitas Islam Riau, 2022, hlm 50.

⁴⁹ <https://disnaker.balikipapan.go.id/web/content/66/kelompok-jabatan-fungsional>

⁵⁰ *Ibid.*

pemberi kerja. UU No.11 Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), mengatur pengusaha bisa langsung melakukan PHK dengan cara melayangkan surat pemberitahuan PHK kepada buruh 14 hari kerja sebelum PHK.⁵¹

Juanda Pangaribuan, mengatakan salah satu kemudahan yang diberikan UU No.11 Tahun 2020 di bidang ketenagakerjaan yakni mempermudah mekanisme PHK oleh pemberi kerja. UU No.11 Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), mengatur pengusaha bisa langsung melakukan PHK dengan cara melayangkan surat pemberitahuan PHK kepada buruh 14 hari kerja sebelum PHK. Bagi buruh yang menolak PHK tersebut, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. Penyelesaian PHK itu dilakukan melalui perundingan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.⁵²

Jika perundingan bipartit itu tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian berlanjut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam ketentuan sebelumnya sebagaimana diatur UU No.13 Tahun 2003, menyebut PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinyatakan batal demi hukum. Sebelum

⁵¹<https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja-lt624281128ebf7/>

⁵² *Ibid.*

melakukan PHK, pengusaha harus melakukan perundingan bipartit terlebih dulu dengan pekerja/buruh.⁵³

Mengacu perubahan urutan PHK sebagaimana diatur UU No.11 tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021, Juanda menjelaskan ada 4 prinsip PHK. Pertama, pengusaha bisa melakukan PHK sepihak, termasuk PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak. Kedua, PHK tidak perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, PHK dilakukan bukan setelah bipartit. Keempat, bipartit dilakukan jika pekerja/buruh menolak PHK. Dalam melakukan PHK Juanda mengingatkan pemberi kerja perlu mencermati alasan yang digunakan untuk melakukan PHK, waktu, cara, dan kompensasi PHK. Juanda mengingatkan kepada pemberi kerja untuk memperhatikan alasan PHK.⁵⁴

Alasan PHK yang melanggar ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU No.11 tahun 2020 dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Alasan PHK yang dilarang antara lain menikah; hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.⁵⁵

Penulis melihat bahwa apa yang dikatakan oleh Juanda pangaribuan tersebut merupakan aspek yang menguntungkan dari pihak

⁵³ *Ibid*

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ *Ibid*

pengusaha mekanisme yang di permudah untuk melakukan PHK dalam jalur yang telah ditentukan merupakan tendesinya kepada yang namanya pengusaha. Permasalahan yang seperti ini walaupun melewati beberapa jenjang dalam melakukan upaya nampak jelas bahwa buruh sudah pasti berada pada posisi yang merugikan kepada si buruh tersebut.

Kemudahan ini justru berimbas kepada asas kebebasan berkontrak. Kontrak menurut Hugo Gortius bahwa mengadakan kontrak adalah hak asasi dari manusia yang dilindungi oleh hukum dan nalar manusia.⁵⁶ Lebih lanjut lagi Hugo Gortius mengatakan bahwa kontrak merupakan reflesksi dari yang namanya pelaksanaan hak asasi manusia.⁵⁷ Beliau memahami kontrak sebuah perbuatan sukarela dari seseorang yang membuat janji tentang sesuatu kepada seseorang lainnya dengan penekanan bahwa masing-masing akan menerimanya dan meleaksanakanya sesuai dengan apa yang telah di perjanjikan. Kontrak di buat berdasarkan kehendak bebas dan kekuatan personal dari individu-individu yang membuatnya.

Penulis melihat bahwa sebenarnya kekuatan kontrak terutama jika di sandingkan dengan asas kebebasan kontrak yang merupakan upaya untuk mempertahankan eksistensi diri masing-masing pihak yang akan membuat kontrak. Artinya dapat di lihat bahwa setiap individu seharusnya memberikan proposal masing-masing dalam pembuatan kontrak tersebut.

⁵⁶ Muhammad Syaifuddin, "*Hukum Kontrak*," Bandung: Mandar Maju, Hlm 18.

⁵⁷ *Ibid*

Pada dasarnya kontrak dibuat untuk saling menguntungkan dan bukan untuk saling merugikan atau untuk merugikan pihak lain. Oleh karena itu, walaupun undang-undang memungkinkan pihak yang dirugikan untuk membatalkan kontrak, selayaknya wanprestasi-wanprestasi kecil atau tidak esensial tidak dijadikan alasan untuk pembatalan kontrak, melainkan hanya pemenuhan kontrak baik disertai tuntutan ganti rugi maupun tidak.⁵⁸ Kemudian lebih lanjut lagi mahlil melihat bahwa dalam tulisanya terkait perjanjian Gojek dalam pelaksanaan umumnya pembecaraan mengenai eksistensi dalam hubungan para pihak sering di kaitkan dengan asas kesimbangan berkontrak namun demikian hal tersebut tidak pernah muncul kesimbangan tersebut.⁵⁹ Sejalan dengan pemikiran Mahlil Adriaman sudah semestinya Kontrak di jadikan sebagai memenangkan dua belah pihak bukan hanya sepihak saja antara pengusaha dan buruh dan juga posisi yang seimbang antara dua belah pihak menjadi penting dalam upaya hukum terhadap perselisihan antara buruh dan juga pengusaha itu sendiri.

Permasalahan yang terjadi adalah pengusaha sebagai pemegang modal biasanya tidak mengindahkan tentang kontrak ini. karena kuasa modal yang memperngaruhi maka para calon buruh ataupun buruh akan tunduk kepada pemodal atau pengusaha tersebut. Sejatinya pembentukan peraturan perundangan dalam ketenaga kerjaan berupaya untuk

⁵⁸ Mahlil Adriaman. "Upaya Hukum Terhadap Suspend Dalam Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia dengan Driver." *Jurnal Hukum Respublica* 20.2 (2021): Hlm 5.

⁵⁹ Mahlil Adriaman dan Kartika Dewi Irianto "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia." *Pagaruyuang Law Journal* 4.2 (2021), Hlm 267.

menghindari dari yang namanya asas berdasarkan *homo homini lupus* yaitu manusia menjadi serigala dari manusia lainnya. Ini dasar untuk *conter* permasalahan yang sering terjadi dalam ranah kontrak. Walaupun upaya hukum telah dilakukan sebagai syarat formil. Maka secara holistik ketakutan buruh tetap berada di bawah kuasa modal pengusaha yang mempunyai power yang lebih .

B. Bagaimana Akibat Hukum Dari Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang belum teratasi hingga saat ini yaitu terkait tingkat jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi dan terus melonjak tinggi tetapi tidak dibarengi dengan lapangan kerja yang memadai serta Sumber Daya Manusianya yang kurang mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerja ideal bagi banyak perusahaan. Pengangguran dan Penyakit Sosial menjadi hal yang lumrah serta umum terdapat di masyarakat karena masih banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk mencoba bekerja secara kontrak atau bekerja dalam sistem perjanjian kerja tertentu

hingga mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi.⁶⁰

Setiap para calon pekerja Ketika mendapatkan suatu Pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan Kontrak Kerja. Bahwa dalam 4Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja diberikan seluruhnya kepada pemberi pekerjaan, pengusaha, dan perusahaan, dengan beberapa syarat ketentuan isi didalam perjanjian kerja yaitu harus memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah dijelaskan dalam ketentuan hukum oleh peraturan perundang-undangan.⁶¹

Para Pekerja kontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Yang terjadi dilapangan, pekerja sistem kontrak saat ini dapat dikatakan banyak yang merugikan banyak pekerja/buruh atau pekerja dengan sistem kontrak, permasalahan ini

⁶⁰ Alwi Iksan. "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 26.17 (2020): Hlm 2000.

⁶¹ *Ibid*

dikarenakan hubungan kerja yang sifatnya tidak tetap atau yang disebut bekerja sistem kontrak dalam waktu tertentu yang biasanya dibatasi oleh perusahaan.

Adapula upah yang diterima oleh para pekerja tersebut lebih rendah, jaminan sosial sekalipun didapat itupun hanya sebatas minimal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya perlindungan kerja serta tidak adanya jenjang karir, hingga permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Para pekerja sistem kontrak takut dan merasa khawatir apabila masa kontrak berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan waktu apalagi dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan akan berakibat pada perekonomian keluarga para Pekerja tersebut.

Banyak pula para Pekerja Kontrak yang mendapat PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK tanpa Pesangon dan Gaji yang tidak dibayarkan, tentu hal itu sudah menjadi rahasia umum yang terdapat dalam sistem kerja di negeri ini Banyak perusahaan yang mem-PHK para pekerjanya sehingga menjadikan tindakan tersebut sangat merugikan terhadap para pekerja tersebut. Banyak para Pekerja yang mendapat PHK tanpa Gaji, Pesangon, dan Hak-Hak lainnya. biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah

ialah melanggar perbuatan hukum. Adapun salah satu alasan perusahaan mem-PHK pekerja/karyawan dengan alasan ekonomi perusahaan sedang tidak efisien dan perusahaan sedang merugi.

Masih banyak perusahaan yang menggunakan pekerja dalam kategori PKWT tersebut meskipun jenis pekerjaanya bersifat tetap, hal ini jelas bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, padahal pekerja kontrak atau PKWT ini dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak melanggar prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian. Pekerja dalam PKWT ini cenderung tidak terpenuhi hak-hak normatifnya sebagai pekerja, contohnya perlindungan hukum, perlindungan kerja, jaminan sosial, jaminan kesehatan, upah dibawah ketentuan, serta tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana mestinya. Permasalahan inilah yang menjadi kerumitan terhadap para pekerja dan para buruh sehingga hal tersebut harus diubah dan diperbaharui dan bahkan harus ditolak.⁶²

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja sangat sering terjadi di dalam kondisi sosial dan perindustrian di negeri ini, baik itu PHK dikarenakan sebab kesaahan pekerjaanya ataupun dengan alasan kondisi suatu perusahaan milik pekerja tersebut. Seharusnya pihak pengusaha mengajukan izin terlebih dahulu untuk melakukan PHK terhadap pengadilan hubungan industrial sesuai dengan penjelasan dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga

⁶² *Ibid.*

Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon Uang Penghargaan Masa Kerja.

Apabila pekerja di PHK tanpa adanya surat teguran pertama, kedua, dan ketiga, maka tindakan tersebut menurut hakim Mahkamah Agung dianggap sebagai PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Namun hakim juga memutuskan terkait jenis PHK tersebut disebut tindakan efisiensi yang dilakukan oleh Perusahaan. PHK karena efisiensi perusahaan ini sudah banyak terjadi pada beberapa kasus sebelumnya di Indonesia, sehingga menjadikan beberapa putusan sebelumnya dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya suatu kesalahan yang dilakukan oleh pekerja merupakan lemah dimata hukum, karena tanpa adanya dasar hukum yang kuat, sehingga seharusnya hakim memberikan putusan yakni pihak pengusaha diharuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang mendapat PHK secara sepihak tersebut.

Penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada Alinea ketiga disebutkan bahwa “Hubungan antara pekerja dengan buruh adalah

hubungan yang berlandaskan kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mengikatkan diri masing-masing dalam hubungan kerja, apabila salah satu pihak tidak lagi menghendaki untuk terikat dalam perjanjian hubungan tersebut maka sulitlah terhadap pihak yang lain untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik dan harmonis akan hakim akan memberikan sanksi terhadap pengusaha agar memberikan pesangon sebanyak dua kali lipat dari jumlah pesangon biasanya. Dimana dalam sanksi ini menjadikan hak normatif terhadap buruh yang mendapat PHK secara sepihak menjadi terpenuhi sesuai dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa uang penghargaan selama masa bekerja sejumlah 1 (satu) kali sesuai dalam ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta uang. Akibat hukum dari Undang-Undang Omnibuslaw ini memang merugikan walaupun terdapat nilai etis terhadap asas kebebasan berkontrak tetapi kedudukan antara dua pelah pihak yang tidak seimbang menyebabkan selalu saja buruh menjadi korban akan hal tersebut.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan Di Atas Maka Dapat Disimpulkan:

1. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja merupakan jalur untuk mendapatkan suatu keadilan bagi buruh yang mengalami perselisihan antara buruh itu sendiri dan pengusaha. Dan jalur yang disediakan oleh instrumen hukum di indonesia melalui Undang-Undang *Omnibus Law* ini tidak jauh berbeda dengan peraturan perundangan sebelumnya. Adapun jenjang upaya hukum tersebut adalah melalui bipartir,tripartit dan juga kepada pengadilan hubungan industrial dan pada jalur non litigasi maka bisa melalui arbitrase.
2. Akibat hukum dari Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja maka yang akan terjadi adalah persengketaan dua belah pihak dan juga pengenaan sanksi kepada pengusaha yang tidak taaat kepada peraturan yang ada. Serta menjadi momok yang sangat menakutkan bagi kalangan buruh karena dengan keadaan Undang-Undang ini berlaku maka yang akan terjadi adalah pelemahan buruh itu sendiri.

B. Saran

1. Seharusnya para buruh diberi edukasi untuk penyelesaian sengketa terdapat banyak upaya hukum yang ditempuh untuk menadapatkan suatu keadilan. Edukasi yang jelas akan memberikan nuansa bagus dan kondusif bahwa bersengketaupun mempunyai etika seta terdapat perlindungan hukum bagi si buruh.
2. Pemerintah seharusnya memikirkan kembali peraturan perundangan yang merugikan bagi kaum buruh ini dan juga para pengusaha sebainya mengerti tentang bagaimana memanusiakan manusia itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung, 1997
- Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011
- Faisal Salam, *Penyelesaian Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung Mandar Maju 2009
- H.S. Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyesunan Kontrak*. Cetakan Ketiga. Sinar Grafika. Jakarta, 2006
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Ghalia Indonesia, 2004
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang Visi Media, 2006
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006).
- Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, (Jakarta: Fakultas Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003)
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet Ke-XXXIII, PT.Intermas, Jakarta, 2005
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2002.

B. UNDANG-UNDANG

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. JURNAL

Adhi Setyo Prabowo, Politik Hukum Omnibus Law, *Jurnal Pamator*, Vol. 13 No. 1, April 2020, hal 40.

Antoni Putra, Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17 No. 1 2020, hal 222.

Alwi Iksan. "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 26.17 (2020)

Dedi Harianto, "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Buku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. II Nomor 2 (2016).

Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Anatara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Pokok-Pokok Agraria, *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha*, Vo. 6 No. 2, Aguatus 2020.

Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pengason Kepada Pekerja Yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1, Juni 2020.

Mahlil Adriaman. "Upaya Hukum Terhadap Suspend Dalam Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia dengan Driver." *Jurnal Hukum Respublica* 20.2 (2021).

- Mahlil Adriaman dan Kartika Dewi Irianto "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia." *Pagaruyuang Law Journal* 4.2 (2021).
- Manurung, Mangaraja. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir* 2.4” (2018).
- Maria Anggita Dian Prametie, Jamal Wiwoho, “Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Pemberian Kredit”, *Jurnal Reportorium* Vol. IV No. 2,(2017)
- Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, *Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, Vol. 5 No. 1, Oktober 2020.
- Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No 2, (2021)

D. INTERNET

- Paulus Aluk Fajar Dwi Santoso, 2020, <https://business-law.binus.ac.id/2019/memahami-gagasanomnibus-law>
- Yudho Winarto, jika-ada-pasal-cipta-kerja-bermasalah-ajukan-uji-materi-ke-mk, <https://nasional.kontan.co.id/news/>
- Republica, 2020. <https://www.republika.co.id/berita/q5slzd377/alasan-indosat-phk-677-karyawan> “Alasan Indosat PHK 677 Karyawan” yang diakses pada 1 juni 2021 Pukul 21.00 WIB

**SURAT KEPUTUSAN**

NOMOR:074/KEP/IL.3.AU/F/2022

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GANJIL T.A.2021/2022

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

Membaca

Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **YOAN EAN YURI****NPM : 18.10.002.74201.152**

Menimbang

- Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi),
- Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;
- Bahwa untuk terarahnya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;

Mengingat

- Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri, dan pendirian, perubahan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.
- Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.
- Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/I.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
- Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/I.3/D/2012 tentang penjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
- Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020
- SK Dekan No. 0059/KEP/IL.3.AU/D/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar.

MEMUTUSKAN**MENETAPKAN**

Pertama

Menunjuk Saudara **ANGGUN LESTARI SURYAMIZON,SH.MH** dan **MAHLIL ADRIAMAN,SH.MH** sebagai Dosen Pembimbing I Dan II dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :
 Nama/NPM : **YOAN EAN YURI /18.10.002.74201.152**

Judul Skripsi : **KAJIAN OMNIBUS LAW RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK TERHADAP KETENAGAKERJAAN**

Kedua

Segala biaya yang ditimbulkan akibat daripelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar

Ketiga

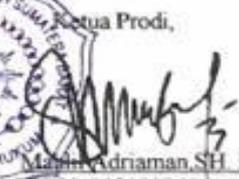
Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI

Bukittinggi

PADA TANGGAL

02 Sya'ban 1443 H
05 Maret 2022 M

Ketua Prodi,

 Mahlil Adriaman, SH, MH
 NIDN. 1021018404

Tembusan:

- Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
- Bendahara Pembantu Fakultas Hukum
- Mahasiswa yang bersangkutan
- Peringgal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS HUKUM

Kampus : Jl. By-Pass Aur Kuning - Bukittinggi, Telp./Fax. (0752) 21376

STATUS TERAKREDITASI PERINGKAT "B" Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)
 Nomor : 2302/SK/BAN-PT/SA-PPJ/SN/2020, tanggal 05 Mei 2020

**KARTU KENDALI/
 BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA Yoan Ean Tun
NIM 18 152
KOSENTRASI *Nekam Pidana/Hukum Perdata/Hukum Tata Negara*
DOSEN PEMBIMBING 1. Anggura Lestari, S.H. MH Sebagai Pembimbing I
 2. Mahlii Adrianan, S.H. MH Sebagai Pembimbing II
JUDUL SKRIPSI *Kajian Omnibus Law RUU Cipta Kerja yang Bertentangan dengan Asas Kebenaran Berkontrak thd Kefarmasi*
 Mulai Bimbingan s/d

NO	Hari/Tanggal	Jam Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pmbb	Ket
1	Subtu, 0 April 2022	14.00	proposal.	-Latar belakang	<i>[Signature]</i>	
2				-pemasukan.		
3	21 April. 22	13.00	proposal	-Latar belakang	<i>[Signature]</i>	
4				-pendahuluan		
5	28 Mei 2022	12.00	proposal.	ACC pembimbing I	<i>[Signature]</i>	
6	30 Mei 2022	1.30	proposal	Perbaiki	<i>[Signature]</i>	
7	04 Juni 2022	14.00	proposal	Acc seminar proposal	<i>[Signature]</i>	
8	11 Juli 2020	11	proposal	Acc Perbaikan usul		
9	13 Juli 2020	10				
10	26 Juli 2020	09.00	skripsi	Perbaikan Bab III	<i>[Signature]</i>	
11	31 Juli 2020	10.00	skripsi	Perbaikan Bab III	<i>[Signature]</i>	
12	2 Agustus 2020	10.00	skripsi	Perbaikan Bab III	<i>[Signature]</i>	
13	3 Agustus 2022	11.00	skripsi	ACC kripsi lengkap	<i>[Signature]</i>	
14	4 Agustus 2022	10.00	skripsi	Perbaikan Bab III	<i>[Signature]</i>	
15	6 Agustus 2022	11.00	Draft skripsi	Perbaikan	<i>[Signature]</i>	
16	8 Agustus 2022	10.00	Draft	Acc cek format	<i>[Signature]</i>	
17	8 Agustus 2022	13.00	Draft skripsi	Acc Mendefinisikan Konsep	<i>[Signature]</i>	
18						
19						
20						

Catatan: Bimbingan minimal sebanyak 5 kali untuk masing-masing Dosen Pembimbing

Bukittinggi,

Mahasiswa