



Revolusi Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Pemerintahan Orde Lama Hingga Reformasi ditinjau dalam Perspektif Ketenagakerjaan

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Rifqi Febrian Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi rifqifebrian0298@gmail.com +62 812-8595-8780	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, December 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi:

Febrian, R., (2025). Revolusi Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Pemerintahan Orde Lama Hingga Reformasi ditinjau dalam Perspektif Ketenagakerjaan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3), 5602-5613.

Abstrak

Revolusi dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan mencerminkan perubahan signifikan dalam cara negara mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi yang terus berkembang. Perubahan ini berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja, pemberdayaan serikat pekerja, dan penyesuaian terhadap model kerja baru, seperti gig economy dan pekerjaan fleksibel. Regulasi yang lebih inklusif mencakup jaminan sosial, kesetaraan gender, dan pemberantasan diskriminasi di tempat kerja. Selain itu, perkembangan ini juga mengarah pada peningkatan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan serta penerapan standar internasional yang lebih ketat. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan pasar kerja, hukum ketenagakerjaan perlu terus disesuaikan untuk memastikan pekerja di berbagai sektor mendapatkan perlindungan yang adil dan merata. Beberapa saran yang diajukan antara lain penguatan pendidikan dan sosialisasi hukum ketenagakerjaan, penyesuaian regulasi terhadap model kerja non-konvensional, serta pemanfaatan teknologi dalam pengawasan dan penyelesaian sengketa. Revolusi hukum ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pemberi kerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan inklusif.

Kata Kunci: Perlindungan Pekerja, Serikat Pekerja, Gig Economy

Abstract

The revolution in labor law development reflects a significant change in the way the state regulates the relationship between workers and employers, in line with the continuously evolving social, economic, and technological dynamics. These changes focus on protecting workers' rights, empowering trade unions, and adapting to new work models such as the gig economy and flexible employment. More inclusive regulations include social security, gender equality, and the eradication of discrimination in the workplace. Furthermore, these developments also lead to enhanced supervision and enforcement of labor laws, as well as the implementation of stricter international standards. In the face of globalization challenges and labor market changes, labor law needs to continuously adapt to ensure that workers in various sectors receive fair and equal protection. Some proposed recommendations include strengthening labor law education and socialization, adjusting regulations to accommodate non-conventional work models, and utilizing technology for supervision and dispute resolution. This labor law revolution aims to create a balance between workers' rights and employers' interests, while also fostering a fairer, safer, and more inclusive work environment.

Keywords: Worker Protection, Trade Unions, Gig Economy

A. Pendahuluan

Pada masa penjajahan Belanda, jika kita lihat dari segi hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat menguntungkan pihak pengusaha Belanda dan menempatkan buruh pribumi dalam kondisi yang terpinggirkan seperti Kerja Paksa dan Sistem Feodal Pada awal era ini, banyak pekerja yang terpaksa bekerja dalam kondisi yang sangat buruk seperti dalam sistem kerja paksa di perkebunan, Setelah Merdeka Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan "Tiap-Tiap Warga Negara Berhak atas pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Kemudian Lahir Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang perburuhan Salah satu undang-undang yang penting dalam periode Undang-Undang ini ialah menjadi dasar khusus hukum ketenagakerjaan di Indonesia setelah kemerdekaan. Serta Undang-Undang 23 Tahun 1948 telah adanya ketentuan mengenai tata cara Pemberhentian Tenaga Kerja Jika dilihat dari Pengakuan Hak Buruh Pemerintah Orde Lama mulai memberikan pengakuan hak-hak dasar bagi buruh, seperti hak untuk membentuk serikat buruh, hak atas upah yang layak, dan perlindungan terhadap kondisi kerja.

Pada masa Orde Baru Lahir Undang-Undang yaitu Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Mengatur tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Tetapi yang menarik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 1972 yang mengatur lebih lanjut hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, termasuk mengenai perlindungan kerja dan jaminan sosial bagi pekerja Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1984 yang Mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja. serta Peraturan Pemerintah nomor 3 Tahun 1989 yang mengatur tentang Upah. Setelah jatuhnya Orde Baru pada 1998, banyak perubahan penting yang terjadi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang lebih mengarah pada penguatan hak buruh dan penyesuaian dengan perkembangan global. Jika Dilihat Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003: UU ini menjadi tonggak penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia setelah reformasi. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak pekerja, jaminan sosial, hubungan kerja, dan pengaturan tentang upah.

Terakhir Undang Undang Terbaru yang mengacu dalam satu Undang-Undang yaitu omnibus law yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang melahirkan juga Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021: Mengatur tentang Cipta Kerja, yang memperbarui ketentuan-ketentuan tentang ketenagakerjaan kita bandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Undang-Undang Cipta Kerja lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja, sedangkan UU Ketenagakerjaan lebih menekankan pada perlindungan hak pekerja.

B. Metodologi

Metode Penelitian Penyusunan tulisan ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif berupa pendekatan peraturan perundang-undangan. Penulis menggunakan metode

penelitian sosiolegal, yaitu mengkaji dinamika hukum dan perundangan-undangan dalam konteks sosiohistorisnya. Penulis mengkaji perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

perlindungan tenaga kerja, upah, peningkatan Sumber daya Pekerja. Pengumpulan data primer diperoleh melalui Forum Group Discussion (FGD) dengan Informan Kunci sebagai pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dari sisi pemerintah, industri, serikat pekerja dan pekerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Sejarah Perkembangan Hukum Perburuhan Era Kolonial

Berkaca dari sejarah masa lampau saat terbenatuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi subjek kontroversial semenjak awal pembentukannya terlihat pada saat itu Serikat Buruh dan kalangan buruh menolak pengesahannya karena khawatir akan hak-hak mereka yang akan dihapus, pada saat itu akhirnya Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 Oktober 2004 memutuskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 konstitusional, meskipun beberapa pasal dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat hingga Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 21 Maret 2023 yang juga melahirkan kontrovesi

Pada Awal Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan ditengarai muncul pertama kali di eropa sebagai reaksi perubahan-perubahan yang dimunculkan revolusi industri ditandai dengan adanya penemuan mesin uap di inggris tahun 1750 yang membuka peluang untuk memproduksi skala barang/jasa dalam skala besar tentu ini membutuhkan tenaga manusia agar cepatnya proses produksi mesin tersebut. (Husni 2006)

Kelas Wirausaha bermunculan saat revolusi perancis 1795 Hukum Tatahan dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip baru kebebasan berkontrak kemutlakan hak milik atas kebendaan serta diberikan kebebasan berdagang. (Joni Bambang 2013)

Keprihatinan yang mendasari adanya hukum ketenagakerjaan ini dikarenakan kondisi kerja karena anak dan Perempuan bekerja di pabrik tenun dan tekstil dan pertambangan yang membahayakan keselamatan berkaca dari itu Undang-Undang Perburuhan Pertama di Inggris tahun 1802 kemudian di Jerman dan Prancis tahun 1840. Dan Belanda sesudah 1870 substansi dengan adanya undang-undang ini untuk perlindungan tenaga kerja dan keselamatan kerja Jika kita lihat dari perkembangan tenaga kerja di Indonesia yaitu masalah perbudakan pada tahun 1817 yaitu melarang masuknya budak ke pulau Jawa guna membatasi perbudakan pada tahun 1825 diatur antara lain:

1. Budak yang telah kawin tidak boleh dipisahkan dari anak istrinya stbl. 1825 Nomor 44
2. Melarang Perdagangan budak dan mendatangkan dari luar Hindia Belanda stbl 1817 Nomor 42
3. Mengatur hal-hal yang membebaskan budak
4. Mengatur kewajiban untuk memberi makanan pakaian dan upah
5. Mengancam dengan pidana penganiayaan terhadap budak dan menerapkan ancaman pidana bagi budak yang meninggalkan atau menolak pekerjaan yang layak. (Maimun 2004)

Seperti kita lihat contoh keluarnya stbl ini yaitu pemerintah kolonial waktu itu Daendels (1807-1811) dikenal dengan kerja rodi untuk membuat jalan anyer sampai Panarukan yang sama sekali tidak memperhatikan Hak Asasi Manusia yang menerapkan Kerja Rodi yang hampir menewaskan Sebagian besar rakyat pribumi Rodi ini dikelompokkan dibagi menjadi yaitu Rodi Umum yaitu tidak dimintakan tiap hari dan untuk kepentingan umum contohnya jalan jembatan tanggul bendungan dan tanda jarak jalan dan sebagainya Rodi Khusus yaitu memerlukan kerja tertentu misalnya penjagaan Gudang negara, candi maupun makam keramat, penjagaan pembersihan pasar, pengantaran surat pengangkutan orang maupun narapidana. Yang disebut pancen pekerja rodi untuk pembesar gubernemen stbl. 1882 no. 136 dan terlihat terlebih adanya poenale sanksi stbl 1872 no.3 yaitu hukuman yang diberikan kepada pekerja atau menolak pekerjaan tanpa alasan di denda enam belas rupiah hingga 25 rupiah dengan kerja paksa selama tujuh hari hingga 12 hari akibat adanya agrarisce wet (Undang-Undang Agraria 1870 Pada Tahun 1880 salahsatunya di Sumatera timur yaitu disebut ordodinatie. (Abdussalam 2009)

menurut hemat kami dilihat dari sisi Sejarah justru membuat kondisi ketenagakerjaan sangat memprihatinkan karena terjadinya pemerasan tenaga kerja penganiayaan pekerja dan akhirnya dicabut pada tahun 1941 dan mulai berlaku 1 Januari 1942

Pasca Kemerdekaan Indonesia

Merujuk kita lihat setelah kemerdekaan 17 Agustus 1945 Pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai harkat dan martabat kemanusiaan kita lihat dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 yaitu Tiap Tiap Manusia mendapat pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan Pasal 33 Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa perekonomian harus disusun

berdasarkan asas kekeluargaan. Artinya, perekonomian tidak menggunakan asas persaingan dan individualistik.

Seperti yang tercantum dalam Pasal 33 ayat (2) menyatakan bahwa negara berwenang menguasai cabang produksi penting yang menguasai hajat hidup orang banyak. Penguasaan ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban negara dan menjamin ketersediaan, distribusi, dan keterjangkauan harga. ayat (3) menyatakan bahwa kepentingan masyarakat lebih utama dari kepentingan perorangan. Menurut hemat kami dilihat dari per ayat dalam Pasal 33 UUD 1945 bersumber dari nilai Pancasila tentang keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menjelaskan tentang hak maupun kewajiban para pekerja lebih terarah dan terstruktur untuk menghilangkan kesewenangan pengusaha

Kita lihat juga era Pasca Kemerdekaan yaitu pada UU no. 12 tahun 1948 tentang kerja yang memuat aturan kerja yang boleh dilakukan oleh anak orang muda dan Wanita tentang waktu kerja waktu istirahat dan tempat kerja dan tidak berlaku untuk siswa/murid yang bersifat Pendidikan Undang-Undang

(UU) Nomor 33 Tahun 1947 mengatur tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut adalah beberapa hal yang diatur dalam UU tersebut:

- 1) Janda atau janda laki-laki yang kawin tidak memerlukan jaminan yang dimaksudkan dalam UU ini.
- 2) Kecelakaan yang disengaja oleh buruh tidak akan menyebabkan pembayaran ganti kerugian.
- 3) Buruh yang menolak pertolongan dokter atau menghentikan pertolongan dokter sebelum sembuh tidak akan mendapatkan ganti kerugian.
- 4) Untuk menunda pembayaran tunjangan, diadakan kesempatan untuk menetapkan apakah kecelakaan tersebut merupakan kecelakaan yang dimaksudkan oleh UU.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSTK) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan dan pelayanan. Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja meliputi: Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua, Jaminan pemeliharaan Kesehatan terlihat dari pasal tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja maupun kelalaian pekerja yang tanpa disengaja dijamin hak nya sehingga terciptanya Perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut

Kesimpulan dari Undang-Undang (UU) Nomor 33 Tahun 1947 adalah tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut beberapa hal yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 33 Tahun 1947:

- 1) Hanya perusahaan-perusahaan tertentu yang diwajibkan memberikan ganti kerugian.
- 2) Ganti kerugian harus dimohonkan kepada pengusaha atau perusahaan.
- 3) Kecelakaan yang disengaja oleh buruh tidak akan menyebabkan pembayaran ganti kerugian.
- 4) Buruh yang menolak pertolongan dokter atau menghentikan pertolongan dokter yang diberikan majikan tidak akan mendapatkan ganti kerugian.
- 5) Janda atau janda laki-laki yang kawin tidak memerlukan jaminan yang dimaksudkan dalam UU ini.
- 6) Sebagai tunjangan terakhir, janda atau janda laki-laki yang kawin akan diberi tunjangan sebesar 24 kali dari tunjangan yang dibayar tiap-tiap bulan.

UU No 23 Tahun 1948

Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 1948 adalah undang-undang yang mengatur tentang pengawasan perburuhan. UU ini dibuat untuk mengawasi berlakunya peraturan dan undang-undang perburuhan, serta untuk memperoleh informasi tentang perburuhan.

- 1) Beberapa poin penting dari UU Nomor 23 Tahun 1948 adalah:
- 2) Berwenang memasuki tempat-tempat yang digunakan untuk bekerja, termasuk rumah yang disewakan atau digunakan oleh majikan untuk buruh.
- 3) Jika pegawai ditolak untuk memasuki tempat yang dimaksud, maka mereka dapat memasukinya dengan bantuan Polisi Negara.
- 4) Hal-hal yang melanggar UU ini dianggap sebagai kejahatan atau pelanggaran

Terbentuknya Beberapa Undang-Undang yang menjamin kesejahteraan Masyarakat

Setelah terjadinya peraturan diatas ditambah adanya masih agresi yang dilakukan Belanda terlebih pemerintah belum fokus mengatasi hukum ketenagakerjaan yang tidak kondusif pemerintah pada tanggal 13 Februari 1951 mengeluarkan Peraturan Kekuasaan Militer Nomor 1 Tahun 1951 yang Membentuk Panitia Penyelesaian Pertikaian Perburuhan di Tingkat Daerah dan Pusat Walaupun Kita lihat Keadaan Membaik tetapi karena masih belum mampu menyelesaikan konflik pada bulan September 1951 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Pengganti Peraturan Peraturan Kekuasaan Militer Nomor 1 Tahun 1951 yang memberikan aturan baru penyelesaian perselisihan perburuhan Perburuhan di Tingkat Pusat

maupun Daerah (P4D P4P) Undang-Undang ini tidak bersifat definitive artinya peralihan saja guna mengatasi ketenagakerjaan saat itu karena undang-undang darurat ini dibuat tanpa persetujuan dpr atau tanpa persetujuan rakyat.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954

Beberapa poin peraturan dalam Undang-Undang ini adalah:

- 1) Perjanjian perburuhan yang tidak menentukan waktu berakhirnya, dianggap diperpanjang untuk waktu yang sama, tetapi tidak lebih dari satu tahun.
- 2) Untuk mengakhiri perjanjian perburuhan, harus disampaikan secara tertulis kepada semua pihak dalam perjanjian.
- 3) Pernyataan pengakhiran harus disampaikan sekurang-kurangnya satu bulan sebelum waktu yang dimaksudkan.
- 4) Jika perjanjian perburuhan yang sudah ada diubah, maka harus mengikuti aturan-aturan dalam UU ini.
- 5) Perjanjian perburuhan yang sudah ada tidak dapat diperpanjang atau dianggap diperpanjang.
- 6) Yang berkepentingan harus membuat perjanjian perburuhan baru sesuai dengan UU ini.

Sehingga dengan lahirnya undang-undang nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian buruh antar serikat buruh dan majikan atau kita sebut perjanjian kerja Bersama disini tampak bahwa memberikan kedudukan yang seimbang antar buruh dan pekerja. (Maimun 2004)

Lahirnya UU Nomor 22 Tahun 1957

- 1) Undang-undang ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan secara cepat dan efektif.
- 2) Undang-undang ini hanya mengatur perselisihan antara majikan dan serikat buruh, atau majikan dan buruh perorangan.
- 3) Dalam tingkat pertama, pihak-pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya melalui perundingan langsung.
- 4) Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pihak-pihak yang berselisih dapat menempuh jalan arbitrase.
- 5) Undang-undang ini memperhatikan kepentingan asasi pergerakan buruh, serta kepentingan kaum pengusaha
- 6) Dengan adanya undang-undang ini banyak keuntungan yang diperoleh pihak buruh mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan swasta dan BUMN
- 7) Mengatur pihak-pihak yang berperkara, yaitu pekerja/buruh secara perseorangan atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha
- 8) Mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat (bipartit)
- 9) Mengatur pencatatan perselisihan hubungan industrial pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

Terbentuknya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964

Beberapa Poin Terbentuknya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964

- 1) Pengusaha harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 2) PHK secara besar-besaran terjadi jika dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh atau lebih.
- 3) Dalam mengambil keputusan izin PHK, Panitia Daerah dan Panitia Pusat mempertimbangkan keadaan dan perkembangan lapangan kerja, serta kepentingan buruh dan Perusahaan

Dengan adanya Undang-Undang adanya upaya pengawasan preventif. Pengawasan ini mewajibkan pengusaha untuk mendapatkan izin dari instansi pemerintah sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja

Dengan berakhirnya Peraturan Mengenai Ketenagakerjaan era pasca kemerdekaan Orde Lama ini menurut hemat kami terdapat masih kurang diuntungkan dengan system yang ada karena buruh masih dikendalikan oleh dewan Perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka nasionalisasi untuk mencegah meningkatnya pengambilalihan Perusahaan Belanda oleh buruh adanya Gerakan politis dan ekonomis ditandai Peraturan Penguasa Tertinggi No.4 Tahun 1960 tentang pemogokan di berbagai Perusahaan jawatan dan badan vital dan adanya perbaikan Nasib buruh melalui Gerakan seperti Persatuan Buruh Minyak SBSKK SBPI SBRI SARBUFIS SBIMM SBIRBA. (Joni Bambang 2013)

Era Orde Baru

Selesainya Problem politik kaum buruh di bawah naungan PKI (Orde lama) tersebut disambut dengan positif oleh negara-negara berhaluan kapitalis. Pada akhirnya dalam Era ini tampak Hubungan ekonomi mulai terbuka dan mengakomodasi investasi. Tahun 1967 tanggal 10 Januari, Pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-undang No. 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing. Di samping itu, pada tanggal 19 Januari, pemerintah Indonesia membentuk Badan Pertimbangan Penanaman Modal Asing.

Gerakan buruh harus seratus persen lepas dari pengaruh politik mana pun, Tidak boleh menggantungkan dana dari luar organisasi, dan pemungutan iuran harus melalui pemeriksaan keuangan, Fokus gerakan buruh bertumpu pada isu sosial dan ekonomi, Serikat-serikat buruh yang telah ada harus ditata ulang, Perombakan struktur buruh, dan setiap lapangan pekerjaan hanya boleh ada 1 organisasi buruh, yaitu Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP). Sebagai bentuk realisasinya, didirikanlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang diketuai oleh Agus Sudono pada tanggal 20 Februari 1974.

Kebijakan industrialisasi pada masa ini yang dijalankan pemerintah Orde Baru juga mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan dengan menjalankan industrial peace khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), lahirnya yaitu adanya sarana HPP(Hubungan Perburuhan Pancasila) dan kekurangan orde ini adalah kebebasan berserikat hanya diperbolehkan yang dibentuk oleh pemerintah

Era Reformasi hingga saat ini

- 1) Berakhirnya orde baru dan mulainya Zaman Reformasi perubahan secara drastis untuk perbaikan (bidang sosial, politik, agama dan sebagainya) dan pengembalian kedaulatan di tangan rakyat seperti di era Habibie Keluarnya Keppres No.83 Tahun 1998 Mengesahkan Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan adanya Batasan usis untuk bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 dan perpu no. 1 tahun 1999 tentang pengadilan HAM. Era Gusdur menurut sangat melindungi kaum pekerja/buruh terlihat dalam Undang-Undang No.21 tahun 2000 Hak berserikat, termasuk perselisihan keanggotaan dan pelaksanaan hak dan kewajiban serikat
- 2) Kebebasan, keterbukaan, kemandirian, demokrasi, dan tanggung jawab serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat buruh
- 3) Ketentuan tentang anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh
- 4) Ketentuan tentang keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, di antaranya:
- 5) Setiap pekerja/buruh hanya boleh menjadi anggota satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.
- 6) Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu yang menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 7) Keuntungan adanya Undang-Undang ini adalah Melindungi hak dan kepentingan pekerja: UU ini memberikan perlindungan dan membela hak serta kepentingan pekerja.
- 8) Meningkatkan Taraf Hidup pekerja: UU ini bertujuan untuk meningkatkan Taraf Hidup pekerja dan keluarganya.
- 9) Membangun serikat pekerja yang bebas, terbuka, dan demokratis: UU ini mendorong pembentukan dan pengembangan serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- 10) Mempermudah komunikasi antara pekerja dan pengusaha: UU ini menyediakan alamat serikat pekerja secara jelas sehingga mudah dihubungi oleh pengusaha dan masyarakat terkait.
- 11) Memudahkan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Bukti pencatatan serikat pekerja akan memudahkan pengusaha menerima serikat pekerja dalam merundingkan PKB.
- 12) Memudahkan pekerja berbagi informasi: Dengan berserikat, pekerja dapat saling berbagi informasi, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka

Era Megawati Soekarno Putri

Sangat terjadinya fundamental yaitu terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Terbitnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI yang sebelumnya mengacu pada UU nomor tahun 1999 penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dan Undang-Undang Nomor 39 Tentang Perlindungan dan penempatan tenaga kerja Indonesia diluar

negeri tetapi dengan adanya Undang Undang PPHI masalah ketenagakerjaan lebih di khususkan tidak lagi mengacu 30 tahun 1999.

Era Susilo Bambang Yudoyono

Merupakan usaha untuk memperbaiki iklim investasi yang menuntaskan masalah pengangguran meningkatkan pertumbuhan ekonomi

Kebijakan ketenagakerjaan yang kurang mendapat dukungan kalangan pekerja dan buruh

- a) Inpres No.3 tahun 2006 tentang perbaikan iklim investasi
- b) Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di jabodetabek
- c) Penetapan Kenaikan Upah memperhatikan Tingkat ekonomi dan laju inflasi
- d) Penegakan Hukum
- e) Perubahan organisasi tidak hanya SPSI saja

Dan hemat kami dalam beberapa aturan klaster ketenagakerjaan banyak aturan yang mengatur tentang Tenaga Kerja Asing yang berdampak Pengangguran bagi Tenaga Kerja Lokal

1. Perpres No. 81 Tahun 2006 Tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan berbagai unsur instansi Pemerintah pusat terkait pelayanan pekerja migran Indonesia, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kementrans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg, dan lain lain.
2. Inpres No. 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKILN. Inpres ini dibentuk atas instruksi Presiden SBY pada jajaran kementerian sebagai output dari kisah pekerja migran Indonesia di Malaysia dan Qatar. Namun, pada tahap penyusunan kebijakan ini, para organisasi pekerja migran dan pekerja migran sendiri tidak diundang. Point penting dari proses penempatan pekerja migran melalui Inpres ini adalah penyederhanaan dan desentralisasi pelayanan penempatan TKI dan peningkatan kualitas dan kuantitas calon TKI. Sedangkan dalam hal perlindungan adalah penguatan fungsi perwakilan RI di negara penempatan.
3. Inpres RI No. 3 Tahun 2006 mengenai Paket Kebijakan Iklim Investasi. Dimana pada salah satu point terdapat penghilangan Balai Latihan Kerja (BLK) dari syarat berdirinya PPTKIS. Mekanisme ini sudah baik jika mengingat banyak PPTKIS melakukan kebohongan bahwa calon TKI yang akan diberangkatkan sudah dilatih di BLKnya. Namun dalam implementasinya, eksistensi BLK yang masih ada saat ini harus menemui dualisme dengan adanya KBBM (Kelompok belajar Berbasis Masyarakat) di daerah dengan dana dari Pemerintah. PPTKIS pun dapat merekrut calon TKI yang telah dilatih di KBBM tersebut. Program KBBM akan menjadi efektif ketika ada koordinasi yang baik dengan BLK yang masih digunakan oleh PPTKIS di beberapa titik di Jakarta.
4. Keppres No. 02 Tahun 2007 Tentang Pembentukan BNP2TKI dengan Jumhur Hidayat sebagai pimpinannya. Pada faktanya, pembentukan BNP2TKI ini semakin membuat susah para calon pekerja migran Indonesia karena ada dua pintu rekrutmen, yaitu Kemenkertrans RI dan BNP2TKI 119 No. Nomor/Tahun dan Kebijakan yang dikeluarkan yang tidak diikuti dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.
5. Peraturan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Indonesia (Permenakertrans) No. 18 Tahun 2007 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan perlindungan TKILN. Melalui Permenakertrans ini tahap purna penempatan tidak dijabarkan dengan detail dalam Permenakertrans ini. Padahal, jika orientasinegara bukan pada pengiriman pekerja migran semata, melainkan peningkatan lapangan kerja di dalam negeri, maka tahap purna penempatan akan dipandang sebagai tahap yang perlu diperhatikan
6. Permenakertrans No. 14 Tahun 2010 yang membahas tentang pemisahan tanggung jawab Kemnakertrans RI dan sebagai regulator dan BNP2TKI sebagai penanggung jawab operasional. Permen ini baru keluar setelah 3 tahun lamanya (setelah berdirinya BNP2TKI di tahun 2007) pekerja migran Indonesia dirugikan
7. Permenakertrans No.7 Tahun 2010 Tentang Asuransi TKI. PerMen ini merupakan revisi dari PerMen tentang asuransi sebelumnya di tahun 2008. Skema asuransi ini pada faktanya belum diketahui oleh banyak pekerja migran Indonesia. Selain itu, premi asuransi sejumlah Rp. 400.000,- pun dibebankan pada TKI tanpa persetujuan dari TKI dalam penyusunan kebijakan yang partisipatif

Tingginya angka pengiriman TKI ke luar negeri berbanding lurus dengan semakin tingginya pengangguran di Indonesia adalah pertanda kondisi perekonomian Indonesia dalam membuka lapangan kerja belum terselesaikan. Besarnya jumlah migran yang bekerja di luar negeri khususnya Malaysia tidak dilengkapi dengan kebutuhan dari migran tersebut yaitu perlindungan dengan standar tertentu bagi migran yang sedang bekerja di negara tujuan. Manfaat perekonomian yang

dirasakan oleh Pemerintah, seharusnya ditopang oleh kebijakan Pemerintah yang berorientasi pada perlindungan pekerja migran Indonesia. UU No. 39 Tahun 2004 Tentang PPTKILN yang dibuat pada masa Megawati, diimplementasikan di era Pemerintahan SBY. Masa Pemerintahan SBY menjadi masa yang paling banyak mengeluarkan peraturan mengenai migrasi TKI. Meski jumlah kebijakan migrasi ketenagakerjaan yang dikeluarkan pada era Pemerintahan SBY tergolong banyak, namun berbagai permasalahan juga hadir dalam tahap implementasi kebijakan. Memorandum of Understanding (MoU) menjadi salah satu cara yang tepat untuk melakukan posisi tawar terhadap perlindungan para pekerja migran Indonesia. Revisi MoU 2006 tentang pekerja formal maupun informal dilakukan pada Pemerintahan SBY di tahun 2009. MoU ini berisikan tentang peraturan perlindungan TKI seperti pemberian cuti, upah minimum yang seharusnya jelas sebagai standar di Malaysia. Pada masa Pemerintahan SBY jilid I ini (2004-2009), jumlah pekerja migran Indonesia berada pada jumlah yang sangat besar. kebijakan pengiriman TKI ini terus meningkat sejalan dengan kebebasan yang diberikan negara terhadap warga negaranya. Terdapat 380.690 pekerja migran Indonesia (2004), 474. 310 pekerja migran Indonesia (2005), 680.000 pekerja migran Indonesia (2006), 696.746 pekerja migran Indonesia (2007), 561. 241 pekerja migran (2008), dan 632. 172 pekerja migran Indonesia (2009) dari seluruh negara penempatan. (Gatiningsih 2023)

Era Saat ini Bapak Ir.Joko Widodo

Pada awal pemerintahan ini telah melahirkan beberapa peraturan yaitu

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019. Pada peraturan tersebut dirumuskan Sembilan (9) agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan, yang disebut dengan “Nawa Kerja Ketenagakerjaan” yaitu:

- a) Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional
- b) Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja
- c) Percepatan Sertifikasi Profesi
- d) Perluasan Kesempatan Kerja Formal
- e) Penguatan Wirausah Produktif
- f) Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif
- g) Penegakan Hukum Ketenagakerjaan
- h) Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran
- i) Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024. Pada peraturan tersebut dirumuskan Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- b. Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan.
- c. Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan Ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan.
- d. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan.
- e. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal.
- f. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
- g. Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang Ketenagakerjaan secara elektronik. Penjabaran dari masing-masing kebijakan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama Strategi yang dirumuskan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas yaitu:

- a) meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan
- b) vokasi;
- c) meningkatkan produktivitas pekerja
- d) meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;

- e) meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
- f) melaksanakan sertifikasi kompetensi keija;
- g) meningkatkan kompetensi instniktur dan tenaga kepelatihan;
- h) meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- i) menyusun standar kompetensi keija nasional Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- j) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas

Kedua, dalam rangka Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dilaksanakan dengan strategi:

- a) meningkatkan jumlah tenaga keija yang ditempatkan dan
- b) diberdayakan di dalam negeri;
- c) meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekeija migran Indonesia di luar negeri;
- d) meningkatkan tenaga keija yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan keija;
- e) meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis;
- f) melaksanakan pengendalian tenaga keija asing (TKA) melalui pelayanan
- g) Ketiga melalui pelayanan pengupahan serta struktur dan skala upah;
- h) Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i) Meningkatkan perlindungan hak bagi pekeija/pekerja dan pengusaha melalui pengaturan syarat keija;
- j) Meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial Ketenagakerjaan;
- k) Peningkatan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.

Keempat dukungan Manajemen dan Peiaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal. Upaya peningkatan dukungan manajemen dan peiaksanaan tugas teknis lainnya dilakukan dengan cara:

- a) meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kineija dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik;
- b) meningkatkan tata kelola keuangan kementerian;
- c) meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur;
- d) meningkatkan kiialitas penyiisunan dan penataan perundang-undangan;
- e) meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakeqaan
- f) meningkatkan tindak lanjut atas keija sama luar negeri;
- g) meningkatkan kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik;
- h) meningkatkan SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang kompeten sesuai dengan Rencana Pengembangan SDM;
- i) meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang Ketenagakerjaan. Arah kebijakan yang keenam, Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Pada akhirnya adanya Undang-Undang yang sangat Kontroversi berbagai kalangan semenjak terciptanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

1. Jam Kerja

Waktu kerja lembur menjadi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Pasal 26 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada Undang-Undang sebelumnya, disebutkan waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 tentu dengan adanya PP tersebut mengurangi istirahat pihak pekerja

2. Hari Libur Mingguan

Hari libur bekerja atau istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja. serta dalam seminggu hari kerja sebanyak 6 hari itu liburnya 1 hari. Pasal 79 ayat 2 huruf b (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) Tentang Cipta Kerja

Ini berbeda dengan Undang-Undang Nomot 13 Tahun 2003 yang mencantumkan bahwa istirahat mingguan sesuai Pasal 79 ayat (2) huruf b ada 2 pilihan, yakni istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

3. Status Pekerja/Karyawan

Pasal mengenai PKWT yang ada di UU Ketenagakerjaan dihapus. Tidak ada ketentuan yang mengatur tentang syarat Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak.

Artinya, tidak ada batasan aturan pekerja bisa dikontrak alias status kontrak tanpa batas.

Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dihapus ini adalah Pasal 59, yang mengatur perjanjian PKWT terhadap pekerja maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun.

Jika mengacu pada penjelasan Pasal 59 ini, artinya masa kontrak pekerja maksimal 3 tahun, dan setelah itu dilakukan pengangkatan atau tidak dilanjutkan.

Namun, Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan dalam laman media sosialnya bahwa status PKWT dan PKWTT tetap ada.

4. Upah

Dapat ditentukan oleh gubernur berdasarkan Pasal 88c Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tentu ini merugikan Pihak Buruh dikarenakan jika gubernur menetapkan upah yang rendah tentu ini merugikan pihak buruh dan menguntungkan pengusaha

5. Bonus

Disamping itu ada juga keuntungan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tentunya pemberian Bonus Pada UU Omnibus Law Cipta Kerja diatur mengenai pemberian bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai masa kerjanya.

Sementara itu dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya tidak diatur terkait dengan pemberian bonus ini.

Penghapusan Upah Minimum bagi UMKM

Berdasarkan UU Cipta Kerja, pemerintah kini mengecualikan pemberian upah minimum untuk pengusaha mikro dan kecil.

Ini tercantum dalam Pasal 90B UU Cipta Kerja yang berbunyi:

Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan lagi usaha mikro dan kecil.

Menurut pasal tersebut, upah karyawan dari usaha mikro dan kecil bergantung pada kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan.

Pesangon

Berikut beberapa poin mengenai uang pesangon dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja dibanding UU Ketenagakerjaan:

1. Uang Penggantian Hak

Tidak ada uang penggantian hak dalam UU Cipta Kerja.

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan mengenai uang penggantian hak ini diatur dalam Pasal 154 ayat (4).

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Tidak ada uang penghargaan masa kerja 24 tahun dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja ini.

Sebelumnya, dalam UU 13/2003 ini terkait pemberian uang penghargaan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah, yang tercantum dalam Pasal 156 ayat (3).

3. Uang Pesangon

Terkait pesangon dalam UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan
2. Tidak ada uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena peleburan, pergantian status kepemilikan perusahaan
3. Tidak ada uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit.
4. Tidak ada uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga jika pekerja/buruh meninggal
5. Tidak ada uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun.

Sedangkan aturan mengenai uang pesangon dalam UU Ketenagakerjaan 13/2003 sebagai berikut:

1. Pesangon harus diberikan pada pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan pelanggaran setelah diberi surat peringatan yang diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian perusahaan atau perjanjian kerja sama (diatur dalam Pasal 161).
2. Pesangon harus diberikan pada pekerja/buruh yang di PHK karena perubahan status atau penggabungan perusahaan maupun perubahan kepemilikan perusahaan, sebesar 1 kali gaji, uang penghargaan masa kerja 1 kali, uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 156).
3. Pesangon diberikan pada pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit (sesuai Pasal 164 dan 165)

4. Pemberian uang santunan pada ahli waris atau keluarga pekerja jika pekerja/buruh meninggal dunia.
5. Uang Pesangon diberikan pada pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun. Pesangon diberikan sebanyak 2 kali, uang penghargaan masa kerja 1 kali dan uang penggantian hak (sesuai Pasal 156 dan 167).

Jaminan Sosial

Pengaturan mengenai jaminan sosial dalam Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 diantaranya:

1. Jaminan Pensiun
Tidak ada sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun.
Sebelumnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 167 Ayat 5 diatur bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000 dan paling banyak Rp500.000.000.
2. Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Adanya pengaturan program jaminan sosial baru, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan perusahaan berdasarkan prinsip asuransi sosial Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Kehilangan Pekerjaan
Jaminan kehilangan pekerjaan ini sebelumnya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Boleh Melakukan PHK

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK, di antaranya:

1. Perusahaan bangkrut
2. Perusahaan tutup karena merugi
3. Perubahan status perusahaan
4. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja
5. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
6. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun
7. Pekerja/buruh mengundurkan diri
8. Pekerja/buruh meninggal dunia
9. Pekerja/buruh mangkir

Sementara itu, pada UU Omnibus Law Cipta Kerja ini bertambah 5 poin lagi, sehingga totalnya menjadi 14 alasan yang memperbolehkan perusahaan melakukan PHK, yaitu:

1. Perusahaan melakukan efisiensi
2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan
3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
4. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh
5. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan

Dengan adanya Poin-Poin diatas tentu kita lihat memang Undang-Undang Cipta Kerja ini bertujuan agar seluruh Masyarakat dapat menciptakan lapangan tenaga kerja yang seluas-luasnya dan memudahkan dalam hal administrasi dan adanya beberapa keuntungan yaitu peningkatan daya saing ekonomi, fleksibilitas bagi pekerja dan pengusaha, kemudahan proses bisnis, serta pemberdayaan desa dan daerah dan tentu dengan arah tuntutan kearah perbaikan dari masyarakat . (Khairani 2021)

Implikasi Omnibus Law Cipta Kerja

Omnibus Law yaitu kebijakan negara dan pemerintahan yang berlaku mengikat karena dituangkan secara resmi dalam bentuk peraturan perundang-undangan dapat lebih mudah dimengerti dan lebih efisien karena menyelesaikan regulasi dalam satu Tunggal undang-undang . (Asshiddiqie 2020)

Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja mencakup klaster ketenagakerjaan yang kontroversial. Beberapa hak buruh seperti perlindungan sosial dan jaminan pekerjaan dirugikan. Kluster ketenagakerjaan juga memperbolehkan outsourcing yang luas, sehingga status kerja para pekerja

menjadi kurang pasti. Penyederhanaan aturan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) serta hilangnya jaminan sosial seperti pensiun dan kesehatan menjadi topik diskusi hangat di kalangan buruh.

Dampak Politik dan Sosial

Implementasi deregulasi kebijakan tenaga kerja asing (TKA) era presidensi Joko Widodo ternyata memberikan dampak negatif bagi tenaga kerja lokal. Investasi asing yang datang ke Indonesia membawa tenaga kerja asing, sehingga peluang kerja bagi tenaga kerja lokal sempit. Kontroversi ini juga menunjukkan kurangnya partai nasional yang berorientasi pada nasib buruh, sehingga keputusan deregulatif seringkali tidak memprioritaskan kepentingan buruh.

D. Kesimpulan

Revolusi dalam hukum ketenagakerjaan menciptakan perubahan mendalam dalam cara pekerja diperlakukan, dengan lebih banyak perlindungan terhadap hak-hak mereka serta penyesuaian terhadap tantangan baru dunia kerja. Hal ini mencakup pergeseran dari sistem yang lebih mengutamakan pemberi kerja kepada sistem yang menempatkan pekerja dan kesejahteraan mereka sebagai fokus utama, dengan mempertimbangkan dinamika sosial dan ekonomi yang berkembang pesat. Secara keseluruhan, revolusi dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan sistem yang lebih adil, inklusif, dan responsif terhadap perkembangan dunia kerja yang dinamis, sekaligus memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja di berbagai sektor.

E. Referensi

- Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*. Restu Agung.
- Asshiddiqie, Jimly. 2020. *Omnibus Law Dan Penerapannya Di Indonesia*. Konstitusi Press ; Jimly School Law and Government.
- Gatiningsih. 2023. *Perencanaan Tenaga Kerja Berbasis Revolusi Industri 4.0*. 1st ed. Cendekia Press.
- Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. 1st ed. Pustaka Setia.
- Khairani. 2021. *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. 1st ed. Raja Grafindo.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja