

Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Melakukan Unjuk Rasa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Suwito Widiraharjo¹, Nurlely Darwis²

^{1,2} Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

E-mail: wsuwito385@gmail.com, nurlelydarwis@unsurya.ac.id

Article History:

Received: 15 Maret 2025

Revised: 10 Mei 2025

Accepted: 19 Mei 2025

Keyword: Perlindungan
Hukum, Buruh, Unjuk Rasa

Abstraks: Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama, namun dalam kultur Indonesia “Buruh” dikonotasikan sebagai pekerja rendahan, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja, karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan di berikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai “otot tetapi menggunakan otak atau fikiran” di dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi pada pemahaman umum sebenarnya keempat kata ini sama-sama mempunyai satu arti yaitu pekerja. Hal ini lebih utama telah merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan yang berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003 yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Pengaturan hukum mengenai PHK yang disebabkan oleh otomatisasi buruh beraktivitas Demo ini berpedoman pada bunyi Pasal 154A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini dikarenakan bahwa efisiensi yang dilakukan sebuah perusahaan melalui otomatisasi semata- mata bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi dan menekan biaya produksi itu sendiri. Efisiensi yang dilakukan dengan cara otomatisasi atau penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin atau robot adalah cara pengusaha untuk berkembang dan mendapatkan keuntungan lebih. Sehingga pengusaha yang melakukan otomatisasi di perusahaannya bisa melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan efisiensi.

PENDAHULUAN

Secara umum pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Atas dasar pengertian tersebut di atas , ada sebagian orang tidak mau di sebut sebagai buruh, karena pengertian buruh di masyarakat adalah orang yang bekerja di wilayah-wilayah “kasar” seperti pekerja bangunan, pekerja yang bekerja dipabrik. Sedangkan karyawan ada yang mengidentifikasikan seseorang yang bekerja diperkantoran, sedangkan pegawai di asumsikan seseorang yang bekerja di dalam lingkup instansi pemerintahan (Abdul Mukthie Fadjar,2016).

Pekerja pada umumnya di artikan sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan, atau instansi yang mendapat tugas pekerjaan serta upah sebagai imbalannya. Asumsi yang ada ini pada dasarnya telah berlangsung cukup lama di lingkungan masyarakat yang membuat seseorang “pegawai” atau seorang “karyawan” tidak mau disebut buruh, apalagi disebut “kuli” yang di asumsikan sebagai seseorang yang bekerja sebagai pekerja yang melakukan bongkar muat di pasar, pelabuhan, tempat pusat perbelanjaan ataupun terminal (Abdul Rahmad Budiono,2009).

Adanya “Hari Buruh” yang selanjutnya di istilahkan orang dengan “May Day” lahir dari berbagai rangkaian perjuangan kelas pekerja untuk meraih kendali ekonmi secara politis dan hak-hak industrial para pekerja. Perkembangan kapitalisme di dunia industry di awal abad 19 menandakan perubahan drastis ekonomi-politik, terutama di negara-negara kapitalis di Eropa Barat dan Amerika Serikat. Pengetatan disiplin dan pengintensifan jam kerja, minimnya upah, dan buruknya kondisi kerja di tingkatan pabrik, melahirkan perlawanan dari kalangan kelas pekerja.

Negara Republik Indonesia sebagai negara yang demokratis, dimana kedaulatan tertinggi ada di tangan rakyat. Indonesia juga merupakan negara hukum sebagai mana di tuangkan di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Sebagai negara yang demokratis, maka di Indonesia setiap warga negara bebas dalam menyampaikan pendapat. Didalam menyampaikan pendapat ada aturannya sebagaimana telah di atur di dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.

Tetapi di lain hal bagi serikat tani dan buruh tidak cukup hanya dengan menunjukan sikap perlawanan terhadap kebijakan neoliberalisme. Memperoleh kehidupan yang layak adalah dasar tujuan mereka maka perlawanan terhadap neoliberalisme harus di lakukan dengan upaya bagaimana mengubah kebijakan negara agar selalu berpihak kepada kepentingan kaum buruh, karena hal tersebut juga merupakan tugas utama dari gerakan sosial. Karena dengan adanya perubahan dalam kebijakan oleh negara yang berpihak kepada kaum buruh, maka di situlah secara perlahan perubahan terjadi dalam hubungan antara negara dengan rakyat, yaitu tidak dalam tatanan hubungan masyarakat neoliberalisme yang mewacanakan civil society. Sehingga tidak jarang pula serikat buruh atau tani dalam melakukan perlawanan terhadap neoliberalisme mereka selalu melakukan protes kepada negara untuk mengubah kebijakan yang berdasarkan atas kepentingan neoliberalisme.

Bersamaan dengan itu juga buruh selalu berusaha untuk ikut serta dalam proses pembuatan kebijakan negara. Yang dalam realitasnya banyak yang kurang berhasil dalam mengubah setiap arah kebijakan. Tetapi gerakan sosial yang di bangun oleh buruh sedikit membuahkan hasil, minimal mereka terlibat dalam tatanan posisi politik di pemerintahan, seperti keikutsertaan beberapa serikat buruh dalam mekanisme pembuatan kebijakan kenaikan upah dimana gerakan sosial mampu membangun isu-isu mereka yang memasukkannya ke dalam agenda kebijakan di tingkat lembaga legislatif. Seperti misalnya buruh yang melakukan Advokasi dalam kebijakan perburuhan yang menyangkut tentang upah buruh, serta ikut andil dalam penentuan upah minimum propinsi/ kota melalui lembaga dewan pengupahan daerah.

Di Indonesia semakuin banyak gerakan sosial yang menentang Neoliberalisme atau globalisasi. Terlebih pascva reformasi 1998 yang membuka ruang bagi masyarakat dalam partisipasi, semakin mudah bagi buruh untuk membentuk serikat buruh. Walaupun pada walnya hanya serikat tani akar rumput dan masyarakat adat saja yang memilih gerakan sosial sebagai bentuk perlawanan terhadap Neoliberalisme , tetapi semakin hari semakin banyak bentuk gerakan sosial dari rakyat untuk menentang kebijakan neoliberalisme (Muhtaj Majda El,2009).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk

penulisan tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Melakukan Unjuk Rasa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

LANDASAN TEORI

Pengertian Perlindungan Hukum Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing (Imam Soepomo, 1968).

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sedangkan perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa (Philipus M. Hadjon, 1987).

Perlindungan tenaga buruh/kerja Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁷ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Abdul Khakim, 2007)

METODE PENELITIAN

Penelitian (research) adalah mencari temuan-temuan baru, berupa pengetahuan yang benar (true knowledge), untuk menjawab suatu pertanyaan atau memecah sesuatu masalah. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Proses penelitian diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah diperoleh dan diolah (Deni Nuryadi, 2016)

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian hukum doktrinal atau normatif. Selanjutnya penelitian hukum normatif (doktrinal) menempatkan bahan pustaka sebagai data dasar atau sering disebut dengan data sekunder dengan ciri-ciri umumnya: ada dalam keadaan siap terbuat (ready-made), bentuk dan isinya telah dibuat oleh peneliti terdahulu, dan data tersebut dapat diperoleh tanpa terikat atau dibatasi oleh waktu dan tempat.

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan peraturan perundang-undangan untuk menelaah Undang-Undang Dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan lainnya yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Pendekatan konseptual beranjak dari konsep-konsep dan pendapat-pendapat yang berkembang dalam ilmu hukum berkaitan dengan isu hukum yang diteliti (Soerjono Soekanto, 1986).

PEMBAHASAN

A. Analisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi buruh dalam melakukan unjuk rasa dalam membela hak hak ketenagakerjaannya

Perlindungan Hukum; Otomatisasi, seperti telah dipaparkan sebelumnya akan membawa setidaknya dua kemungkinan. Yang pertama PHK terhadap pekerja/buruh, dan yang kedua adalah peralihan pekerjaan ke bidang lain. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan di dalam UU No.12 Tahun 1964 yang mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi harus menjadi perhatian pemerintah sepenuhnya. Dimana pemerintah harus mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain sehingga PHK dapat dihindari. Namun, apabila dengan segala upaya yang telah dilakukan ternyata PHK tidak dapat dihindari, maka harus dilakukan dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang (Roma K Smith et al,2009).

Pengaturan mengenai PHK secara khusus tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000. jika terjadi PHK maka pemenuhan terhadap hak-hak buruh/pekerja dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000. Pada awalnya pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena otomatisasi dapat dilihat pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Pada pasal tersebut menjelaskan pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Dalam hal ini efisiensi yang dilakukan setiap perusahaan bisa berbeda karena kebutuhan atau target yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan berbeda (Darza Z. A,2000).

Namun apabila dilihat pada era revolusi industri atau perkembangan teknologi saat ini, maka bentuk efisiensi yang lazim ditemui adalah melalui otomatisasi yang mengganti tenaga kerja manusia atau buruh dengan mesin/robot sehingga dapat bekerja secara otomatis yang dapat meningkatkan hasil produksi namun disisi yang lain mampu menekan biaya produksi. Pasal 164 ayat (3) ini juga memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian kepada buruh yang di-PHK karena otomatisasi ini.

Namun, pada 5 Oktober 2020 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Disahkannya UU Ciptaker ini kemudian menghapus Pasal 164 pada UU Ketenagakerjaan. Di dalam UU Ciptaker, pengusaha tetap dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi.

Pada Pasal 154A yang mengatakan salah satu alasan yang memungkinkan PHK dapat terjadi adalah perusahaan melakukan efisiensi (dalam hal ini melalui otomatisasi). Terhadap hal ini pula, buruh yang mengalami PHK karena otomatisasi, menurut UU Ciptaker berhak atas pesangon sebagaimana dikatakan dalam Pasal 156, yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Sebagai catatan, pemerintah telah memutuskan untuk mengurangi hak pesangon pekerja yang di berhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), dari sebelumnya 32 kali upah dalam UU Ketenagakerjaan menjadi 25 kali upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja.20

Selain pemberian pesangon, melalui UU Cipta Kerja buruh yang di-PHK juga menerima Jaminan Kehilangan Pekerjaan (unemployment benefit). Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan berupa pemberian uang tunai bulanan sampai mendapat pekerjaan baru; pembekalan dengan pelatihan dan pengembangan kemampuan; dan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.21

Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini diatur dalam Pasal 46A – 46E Bagian Ketujuh Kluster

Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, yang pada pokoknya mengatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan demi mempertahankan derajat kehidupan yang layak ketika pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dilihat bahwa perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK akibat otomatisasi terdapat dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu berupa pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, serta yang paling penting adalah diberikannya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (unemployment benefit). JKP menjadi sangat penting karena uang pesangon bisa habis apabila buruh yang terkena PHK tersebut tidak memiliki pekerjaan pengganti (Lalu Husni,2008).

Dengan adanya JKP, selain diberikan tunjangan uang tunai selama masa menganggur, diberikan pula pembekalan dengan pelatihan dan upgrading kemampuan yang mana dalam era revolusi industri 4.0 ini sangat dibutuhkan. Peningkatan skill atau kemampuan bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi akan memberikan akses kepada penguasaan teknologi, yang merupakan kunci untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Dengan meningkatnya kemampuan, maka buruh yang di-PHK akan mampu mengikuti perkembangan teknologi karena pada dasarnya otomatisasi memang menghilangkan pekerjaan yang lama, namun di sisi yang lain tercipta pula pekerjaan-pekerjaan baru yang menuntut keterampilan atau skill yang baru pula. Selain itu, JKP juga akan memberikan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru bagi buruh yang di-PHK tersebut.

B. Analisis kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap buruh dalam melakukan unjuk rasa dalam membela hak-hak ketenagakerjaannya

1) Perusahaan yang melarang Buruh nya beraktivitas Demo

UU Ketenagakerjaan mengatur sejumlah hak dan kewajiban antara buruh dan majikan. Salah satunya adalah soal demonstrasi buruh. Dalam hal ini perusahaan melarang karyawannya demo; Hal itu menjadi permasalahan bagi buruh sebab akan berakibat buruk bagi buruh yang tetap ikut aksi demo tersebut (Maimun,2007).

Berdasarkan kronologis dari masalah hukum yang saudara sampaikan Untuk demonstrasi sendiri di sebutkan dalam pasal 1 ayat 3 UU Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum."Unjuk rasa atau Demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum".

Dalam ketentuan pasal ini setiap orang bahkan buruh/serikat berhak melakukan aksi demonstrasi untuk memperjuangkan, membela, melindungi hak-hak yang mestinya terpenuhi dengan cara mengeluarkan pendapat, baik secara lisan maupun tulisan dan cara lain yang memungkinkan di muka umum. Dalam hal ini berarti seorang buruh/pekerja diperbolehkan untuk melakukan demonstrasi untuk menyuarakan pendapatnya dan memperjuangkan haknya; Pasal 102 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

"Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (Lysa Angrayni,2014)."

Pada dasarnya hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja dilaksanakan berdasarkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Namun apabila hak pekerja dilanggar oleh pihak perusahaan, dan buruh telah melakukan perundingan, akan tetapi pihak

perusahaan tidak mengindahkan maka buruh dapat melakukan demonstrasi.

Selain itu anggota serikat buruh/pekerja dapat menjalankan kegiatan saat jam kerja jika telah disepakati dalam perjanjian kerja. Seperti yang ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 29 (1) yang menyatakan: "Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama"

Dengan demikian, apabila perusahaan melakukan pelanggaran terhadap hak-hak normatif atau yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka serikat pekerja dapat melakukan aksi demokrasi tanpa larang dari pihak perusahaan untuk memperjuangkan hak-hak buruh. Kecuali serikat pekerja melakukan aksi tanpa alasan yang jelas maka perusahaan berhak mengambil tindakan terhadap pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk langkah yang bisa diambil ketika perusahaan mengancam dan akan memberikan sanksi para pekerja bisa menempuh jalur non-litigasi yaitu melalui mediasi dengan melibatkan pihak ketiga untuk penyelesaian konflik atau dapat juga melalui langkah negosiasi dengan sama sama mencapai kesepakatan bersama.

2) Omnibus Law Cipta Kerja picu Unjuk Rasa

Pemerintah dan asosiasi pengusaha kompak memberi tawaran ruang dialog kepada buruh berupa penyusunan Peraturan Pemerintah (PP) turunan dari Undang Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Tawaran ini disampaikan di tengah merebaknya unjuk rasa buruh dan mahasiswa di sejumlah kota di Indonesia; Mereka melakukan aksi mogok kerja dan berdemonstrasi menolak Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja di wilayahnya masing-masing.

Di beberapa daerah, aksi protes diwarnai tembakan meriam air dan gas air mata dari kepolisian yang berupaya membubarkan demonstrasi setelah pukul 18.00. Namun, sebagian kelompok buruh pesimistis PP yang dibuat itu dapat mengakomodir aspirasi mereka mengingat pengalaman penyusunan UU Cipta Kerja di mana kepentingan serikat buruh telah 'dikesampingkan'. Demikian menurut buruh.

1) RUU Omnibus Law Cipta Kerja telah disepakati di tengah ancaman demo buruh, "Ini akan bermanfaat besar", kata pemerintah;

2) Omnibus Law: 'Kalau menunggu semua setuju, maka buruh tidak akan pernah membuat UU', menurut Mahfud MD dalam wawancara khusus dengan BBC Indonesia;

3) RUU Omnibus Law Cipta Kerja: Mengapa pekerja kantor 'masa bodoh' dan apa dampaknya bagi mereka?

Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziah mengatakan penyusunan PP untuk menjelaskan rincian dari Undang Undang Cipta Kerja akan melibatkan buruh dan pengusaha. Informasinya demikian kepada BBC News Indonesia; Berdasarkan amanat UU Cipta Kerja, pemerintah diwajibkan membuat PP untuk mengatur hal-hal yang lebih teknis dalam sektor tenaga kerja. Berdasarkan draf terakhir UU Cipta Kerja, terdapat 21 PP yang harus dibuat pemerintah untuk mengatur lebih rinci dari pasal-pasal yang bersifat umum. Di antaranya hal-hal yang masuk dalam protes buruh, yaitu tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu, kebijakan pengupahan, dan penetapan formula upah minimum.

Menanggapi aksi unjuk rasa menolak UU Cipta Kerja, Menaker Ida Fauziah menilai terjadi 'distorsi informasi' yang diterima kelompok buruh yang menggelar demonstrasi. Pasal kontroversial Omnibus Law soal Ketenagakerjaan;

a. Memudahkan izin kerja tenaga asing

Pasal 42 ayat 1

Tenaga asing hanya perlu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk bekerja di Indonesia, tanpa Visa Tinggal Terbatas (VITAS) dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) seperti diatur di beleid sebelumnya

b. Status kerja kontrak

Pasal 61 dan Pasal 61A

Karyawan kontrak bisa diberhentikan sewaktu-waktu. Perusahaan juga bisa membuat status karyawan kontrak seumur hidup.

c. Jam lembur lebih lama

Pasal 78

Waktu lembur paling banyak empat jam sehari atau 18 jam seminggu. Merujuk UU Ketenagakerjaan tahun 2003, sehari maksimal 3 jam lembur atau seminggu selama 14 jam.

d. Pengurangan waktu istirahat

Pasal 79 ayat 2

Selama seminggu, perusahaan bisa memberikan hari libur hanya satu hari setelah enam hari bekerja.

e. Penghapusan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

Pasal 88C

Upah minimum hanya berlaku di tingkat provinsi. Pengaturan di tingkat kabupaten/kota tidak diharuskan. Selain itu, pemberlakuan Upah Minimum Sektoral di tingkat kabupaten/kota juga terancam hilang. Jika merujuk Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pekerja tidak bisa menerima upah di bawah standar minimum.

f. Skema pesangon lebih kecil

Pasal 156

Perusahaan membayar pesangon sebanyak 25 kali upah, di mana 19 kali ditanggung pengusaha dan enam kali ditanggung pemerintah. Beleid sebelumnya mewajibkan pesangon sebanyak 32 kali upah dengan skema 23 kali ditanggung pengusaha dan sembilan kali oleh pemerintah.

g. Lembaga Pengelola Investasi tak diawasi Badan Pemeriksa Keuangan

Pasal 165

Pemeriksaan penggunaan keuangan Lembaga Pengelola Investasi tidak menyertakan BPK sehingga dinilai tidak transparan dan berpotensi korupsi; Bahwa Menaker menepis tuduhan pemerintah mengabaikan kesejahteraan buruh dalam UU Cipta Kerja, termasuk aturan tentang upah minimum kabupaten dan kota yang sebelumnya dikatakan kelompok buruh telah dihilangkan. "Pengaturan hak dan perlindungan upah ini akan diatur dalam peraturan pemerintah di UU ini juga tetap mengatur upah minimum kabupaten kota, tetap dipertahankan," kata Ida Fauziah.

Hal senada disampaikan Direktur Eksekutif Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Agung Pambudi. Untuk berdiskusi lebih lanjut untuk implementasi dalam PP. Masih terbuka ruang untuk pembahasan lebih detail implementasinya seperti apa, dari hal-hal umum yang diatur di UU itu;

Bahwa Sekretaris Umum Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM), Galih Tri Panjalu mengatakan ajakan pemerintah dan pengusaha untuk membuat PP bersama sebagai 'tawaran yang baik'. Namun, ia meyakini 'pasti isinya tidak beda jauh dengan UU yang disahkan kemarin'. "komunitas buruh bukannya pesimis tapi dari pengalaman-pengalaman yang sudah terjadi, dan di UU Cipta Kerja kan, serikat buruh dalam situasi dikesampingkan

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai PHK yang disebabkan oleh otomatisasi buruh beraktivitas Demo ini berpedoman pada bunyi Pasal 154A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini dikarenakan bahwa efisiensi yang dilakukan sebuah perusahaan melalui otomatisasi semata-mata bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi dan menekan biaya produksi itu sendiri. Efisiensi yang dilakukan dengan cara otomatisasi atau penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin atau robot adalah cara pengusaha untuk berkembang dan mendapatkan keuntungan lebih. Sehingga pengusaha yang melakukan otomatisasi di perusahaannya bisa melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan efisiensi.
2. Perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi ini diatur dalam Pasal 156 dan Pasal 46A Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Buruh yang di-PHK diberikan perlindungan berupa hak menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian (Pasal 156 UU Cipta Kerja). Selain itu, diberikan pula Jaminan Kehilangan pekerjaan yaitu jaminan berupa pemberian uang tunai bulanan hingga mendapat pekerjaan baru; pembekalan dengan pelatihan dan peningkatan kemampuan; dan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberian jaminan kehilangan pekerjaan ini tentu menjadi hal yang sangat penting apabila buruh di-PHK karena otomatisasi di era revolusi industri 4.0 ini karena selain diberi uang tunai selama masa menganggur, buruh juga diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau skill agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Jaminan kehilangan pekerjaan ini juga nantinya akan memberi akses informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, beberapa upaya perlu dilakukan untuk memperhatikan hak asasi manusia bagi buruh berdemo antara lain (Kusniati, R,2011):

1. Terhadap dilakukannya PHK, maka sesuai dengan apa yang dituangkan oleh undang-undang maka pengusaha sebisa mungkin mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika PHK tidak dapat dihindari, seharusnya pengusaha melakukannya dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang dan tetap memenuhi hak-hak buruh/pekerja.
2. Perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Cipta Kerja terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah sangat baik. Program jaminan kehilangan pekerjaan yang diberikan seharusnya bisa dilaksanakan sebaik-baiknya. Dan untuk melaksanakan hal itu, maka pemerintah harus segera mengeluarkan peraturan pemerintah (PP) yang mengatur tentang tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan ini. Disamping itu, pemerintah harus memastikan jaminan kehilangan pekerjaan ini tepat sasaran dan tepat guna agar buruh yang terdampak PHK karena otomatisasi bisa merasakan manfaatnya.
3. Buruh sebagai pihak yang paling terdampak oleh revolusi industri 4.0 sebaiknya mulai mempersiapkan diri dengan meningkatkan kemampuan atau skill dan melatih diri dengan jenis keterampilan lain yang diperlukan untuk menghadapi otomatisasi ini; Pemerintah sebaiknya melakukan dan mengarahkan aktivitas buruh dengan menwarkan menggunakan investasinya untuk karya mengingat banyaknya tenaga kerja yang seharusnya bisa diserap. .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukthie Fadjar, (2016) Sejarah, Elemen, dan Tipe Negara hukum , (Malang; Setara Press).
- Abdul Rahmad Budiono, (2009). Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT.Indeks)
- Bayu Setiawan. “Penerapan Hukum Progresif Oleh Hakim Untuk Mewujudkan Keadilan Substantif Transendendi”, Hukum Residental, Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Darza Z. A, (2000). Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Delima Baru)
- Deni Nuryadi, (2016). “Teori Hukum Progresif dan Penerapannya di Indonesia”, Jurnal Ilmiah Hukum De’jure, Vol1, No.2, September,402.
- Deni Nuryadi, (2016). “Teori Hukum Progresif Dan Penerapannya Di Indonesia”, Jurnal Ilmiah Hukum De’jure: Kajian Ilmiah Hukum, Vol.1 No.2, 399.
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja, Perppu Nomor 2 Tahun 2022, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841 Kepolisian Republik Indonesia, Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia tentang Tata Cara Penyelenggaraan Pelayanan, Pengamanan, dan Penanganan Perkara Penyampaian Pendapat di Muka Umum, Perkap Nomor 7 Tahun 2012, Berita Negara R.I. Tahun 2012 Nomor 259 Bertens, K. Etika, 2011. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama cetakan kesebelas.
- Indonesia, Undang-Undang tentang Cipta Kerja, UU Nomor 11 Tahun 2020, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573. Berdasarkan Pasal 186 UU 11/2020 ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, diundangkan pada tanggal 2 Nopember 2020.
- Indonesia, Undang-Undang tentang HakAsasi Manusia, UU Nomor 39 Tahun 1999 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.
- Indonesia, Undang-Undang tentang Hukum Acara Pidana, UU Nomor 8 Tahun 1981, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209.
- Indonesia, Undang-Undang tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, UU Nomor 9 Tahun 1998, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3789.
- Indonesia, Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, UU Nomor 2 Tahun 2002, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168.
- Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279, untuk selanjutnya dalam penulisan ini cukup disebut dan disingkat “UU Ketenagakerjaan” atau “UU 13/2003”.
- Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Indonesia, Undang-undang tentang Kitab Undang-undang Hukum Pidana, UU Nomor 1 Tahun 2023, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6842, untuk selanjutnya disebut / ditulis “KUHP 2023.”
- Indonesia, Undang-undang tentang Menyatakan berlakunya undang-undang Nomor 1 Tahun

- 1946 Republik Indonesia tentang Peraturan Hukum Pidana untuk seluruh wilayah Republik Indonesia dan mengubah Kitab Undang-undang Hukum Pidana, UU Nomor 73 Tahun 1958, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1660
- Indonesia, Undang-Undang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, UU Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Indonesia, Undang-undang tentang Peraturan Hukum Pidana, UU Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana, Berita Negara Republik Indonesia II Nomor 9.
- Kusniati, R, (2011), “Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 4 No.5
- Lalu Husni, (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: RajaGrafindo)
- Lysa Angrayni, (2014). Diktat Pengantar Ilmu Hukum, (Riau: Suska Press)
- Maimun, (2007). Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Muhtaj Majda El, (2009), Dimensi-Dimensi HAM: Mengurangi Hak Ekonomi, sosial dan Budaya, Jakarta: PT. Rajagarfindo Persada
- Roma K Smith et al, (2009), Hukum HAM, yogyakarta : Pusham UII
- Setiono, (2004). Supremasi Hukum, (Surakarta: UNS)
- Soerjono Soekanto, (1986). Pengantar Penelitian Hukum, Cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia, UI-Press).
- Imam Soepomo, (1968), Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja, Jakarta, hayangkara, Hal. 45
- Philipus M. Hadjon, (1987), Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 3.
- Abdul Khakim, (2007), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya, Bakti, Bandung, h. 103