

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya cenderung selalu berperan aktif dan menjadi penentu terwujudnya tujuan optimal dari organisasi. Baik pengusaha, karyawan, maupun pemimpin dikategorikan ke dalam komponen tenaga kerja. Pengusaha menerima pendapatan berupa laba dari modal yang diinvestasikan ke dalam usahanya yang kemudian sebagian dari laba diakomodasikan kepada tenaga kerjanya.

Dalam mengelola sumber daya di dalam perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak setiap tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hak yang paling mendasar bagi kesejahteraan tenaga kerja yaitu remunerasi. Tenaga kerja berhak memperoleh remunerasi sebagai balas jasa atas pekerjaannya sesuai dengan peraturan tenaga kerja yang berlaku.

Remunerasi merupakan pengeluaran dan biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dan disepakati antara pengusaha dengan tenaga kerjanya demi prestasi kerja yang lebih baik. Hubungan kerja tersebut diatur berdasarkan perjanjian kerja yang didalamnya mempunyai unsur pekerjaan, remunerasi dan perintah. Perjanjian kerja kemudian dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Remunerasi menjadi kepentingan bagi tenaga kerja dan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dengan adanya

pengaturan remunerasi yang baik, maka perusahaan-perusahaan akan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Dengan adanya perkembangan kebutuhan masyarakat, Negara, dan globalisasi, pertumbuhan perekonomian semakin lambat. Hal ini dapat dilihat dari lapangan kerja yang terbatas, sehingga perlu adanya peraturan terutama untuk tenaga kerja yang sekaligus dapat memberi kesempatan investor asing masuk ke Indonesia yang akan memberi peluang untuk terbentuknya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia agar mampu mendorong pemulihan ekonomi.

Disharmonisasi regulasi mengakibatkan pelaksanaan aturan yang tidak efektif sehingga dalam rangka menertibkan aturan yang tumpang tindih tadi, *omnibus law* diharapkan mampu menjawab tantangan itu. Melihat hal ini, Pemerintah Republik Indonesia mengusulkan untuk menyelaraskan hukum-hukum melalui Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) demi menciptakan pengusaha-pengusaha yang handal demi mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Di dalam *omnibus law*, terdapat sebelas klaster materi *omnibus law* cipta kerja. Sebelas klaster tersebut meliputi:

- 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 pemerintahan.
- 8) Pengenaan sanksi.
- 9) Pengendalian lahan.
- 10) Kemudahan proyek pemerintah.
- 11) Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Pada kenyatannya, Undang-undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dibentuk karena banyak peraturan dan Undang-undang yang bertentangan atau tumpang tindih. Selain itu, pemerintah juga melihat adanya perlambatan pertumbuhan ekonomi dikarenakan wabah virus *corona* yang berefek ke aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan sehingga dibutuhkan peraturan keuangan yang lebih baik yang berguna sebagai penyelesaian masalah hukum yang genting agar tidak terjadi kekosongan hukum.

Setiap tahunnya, angka pengangguran terus bertambah baik dari pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja maupun penduduk usia baru sehingga kebutuhan atas lapangan kerja yang luas sangat mendesak. Undang-undang Cipta Kerja bertujuan menciptakan lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya dan pengusaha ekonomi mikro.

Akan tetapi masih banyak masyarakat merasa dalam pembentukan Undang-undang Cipta Kerja(*Omnibus Law*) masih kurang adanya keterbukaan atau transparansi terhadap masyarakat terutama pekerja kontrak dan pengaturan remunerasi dalam Undang-undang Cipta Kerja dianggap lebih memihak pengusaha. Padahal seharusnya masyarakat diberi kesempatan berpartisipasi

memberi masukan dalam pembentukan Undang-undang di Negara Indonesia yang bersifat demokratis. Masyarakat menganggap pemerintah memonopoli kebebasan berpendapat terhadap pembentukan Undang-undang Cipta Kerja.

Jika dilihat dari hasil penelitian Adhistianto¹, diuraikan bahwa klaster ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-undang (RUU) *omnibus law* lebih baik diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tentunya ini menjadi alasan atas penyebab aksi protes yang berlangsung selama pembentukan Undang-undang Cipta Kerja. Sebab, yang menjadi dasar pertimbangan Rancangan Undang-undang (RUU) *Omnibus Law* adalah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan memberikan kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil dan menengah.

Pada pembentukan Undang-undang Cipta Kerja terkesan hanya sekedar formalitas dan tidak melihat secara konseptual. Sehingga sebagian besar pekerja menganggap bahwa belum adanya kepastian hukum dan hanya menguntungkan investor. Dimana partisipasi publik diacuhkan dan problematika yang dihadapi oleh pekerja di Negara Indonesia, tetapi pemerintah berfokus meningkatkan investasi.

Ketidakselarasan antara *das sollen* (harapan dan cita-cita) dengan *das sein* bukanlah suatu hal baru. Demikian juga dengan implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan yang tidak berjalan sebagaimana harapan pemerintah dalam perancangan kebijakan. Tentunya yang melatar belakangi tidak tercapainya proses pelaksanaan Undang-undang, yaitu kesenjangan proses

¹Mohammad Fandrian Adhistianto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)*, Universitas Pamulang, Banten, 2020, hal.10

penegakan hukum dan faktor lain (perkembangan zaman, dan keadaan global tertentu). Sehingga perlu diketahui apakah dengan melakukan pembaruan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Undang-undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) maka peraturan ketenagakerjaan dapat mengikuti arus perkembangan zaman dan menjadi solusi bagi masyarakat di tengah kurangnya lapangan kerja.

Berdasarkan pengamatan dan bacaan yang telah dilakukan maka penulis melihat sebuah permasalahan dimana adanya perbedaan yang signifikan antara pengaturan mengenai remunerasi pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*). Dengan demikian, berdasarkan ketentuan diatas peneliti ingin mengadakan penelitian yang berjudul:

”TINJAUAN YURIDIS PERBANDINGAN KEBIJAKAN REMUNERASI DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA(*OMNIBUS LAW*) DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”.