

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UU Cipta Kerja telah ditandatangani Presiden Joko Widodo, Senin (2/11/2020). Kini, undang-undang tersebut tercatat sebagai UU Nomor 11 Tahun 2020. UU Cipta Kerja terdiri atas 15 bab dan 186 pasal. Kluster ketenagakerjaan meliputi tenaga kerja asing (TKA), perjanjian waktu tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), waktu kerja dan istirahat, upah minimum, PHK, pesangon dan JKP, pengenaan sanksi, dan perizinan bidang ketenagakerjaan.

Pada 6 oktober 2020 terjadi unjukrasa penolakan terkait pengesahan RUU cipta kerja, ribuan buruh di berbagai daerah melangsungkan aksi mogok kerja nasional dengan tajuk Pemogokan Umum Rakyat Indonesia, selama tiga hari mulai 6-8 Oktober 2020 dimana puncak aksi demo dilaksanakan didepan Gedung DPR/MPR RI. Dalam unjuk rasa tersebut para buruh menyuarakan penolakan terkait RUU yang disahkan oleh pemerintah. Dalam kluster ketenagakerjaan pun juga mengalami penolakan atas sejumlah pasal yang direvisi hal ini diatur dalam Pasal 81 UU Cipta kerja bab IV ketenagakerjaan bagian II yang mengubah sejumlah pasal di UU Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat

(4) UU Ketenagakerjaan mengatur, ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah. Sementara UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.

- b. Pasal 79 UU Cipta kerja yang mengatur tentang masa kerja aktif atau pemotongan jatah libur untuk pekerja. Dimana dalam UU sebelum direvisi menjelaskan bahwa jatah libur pekerja dalam satu pekan diberikan dua hari. Pasal 79 UU Cipta Kerja juga menghapus kewajiban suatu perusahaan untuk memberikan istirahat panjang dua bulan untuk pekerja yang telah menuntaskan masa bakti kerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku setiap kelipatan masa kerja enam tahun. Kemudian Pasal 79 Ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- c. Pasal 88 UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Sebelumnya ada 11 kebijakan yang dicantumkan dalam UU ketenagakerjaan tahun 2003 namun

setelah direvisi tersisa 7 kebijakan sebagai berikut :

- 1) Upah minimum.
- 2) Struktur dan skala upah.
- 3) Upah kerja lembur.
- 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Sementara yang dihapus adalah :

- 1) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- 2) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 3) Upah untuk pajak penghasilan
- 4) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

d. Pasal 89 UU Cipta Kerja tidak mengikutsertakan atau menghilangkan pasal 151 ayat 1 UU ketenagakerjaan tahun 2003 yakni Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

Dengan penetapan hasil revisi undang-undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 klaster ketenagakerjaan telah menuai berbagai penolakan dari pihak serikat buruh maupun pekerja yang ada di Indonesia ditandai dengan aksi demo yang terjadi di berbagai daerah yang diikuti dari kaum pelajar

mahasiswa hingga para pekerja. Seperti dilansir dari CNBC Indonesia bahwa Said Iqbal selaku presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengatakan mayoritas serikat buruh menyatakan penolakan akan penetapan revisi UU Cipta Kerja no 11 Tahun 2020. Begitu juga yang terjadi pada PT Alexindo di tanggal 6 oktober 2020 dimana karyawan yang ada melakukan aksi mogok nasional sebagai salah satu bentuk protes terhadap revisi undang-undang cipta kerja terang ketua KSPI kepada *Tribun News*. PT Alexindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan memproduksi aluminium dan besi dengan dibekali visi Menjadi Perusahaan Ekstrusi Aluminium Terbesar Dan Terbaik di Indonesia. ALEXINDO dikenal sebagai salah satu pemimpin pasar di pasar Aluminium Extrusion Indonesia karena kualitasnya, di mana produk Alexindo digunakan di sebagian besar gedung bertingkat bergensi di Indonesia, serta Asia Tenggara (Singapura, Malaysia, Vietnam, Kamboja, Myanmar), Timur Tengah (UEA, Kuwait), Australia, Hong Kong, Jepang, Srilanka, Amerika Serikat, Eropa Tengah, Fiji, dan wilayah Pasifik.

Dengan begitu segala proses produksi perusahaan haruslah baik dan berkembang untuk menjaga eksistensi dalam bersaing namun seperti yang dijelaskan oleh ketua KSPI bahwa karyawan PT Alexindo Bekasi melakukan protes atau unjuk rasa yang disertai dengan mogok kerja maka akan menjadi suatu hambatan pada proses produksi PT Alexindo.

Gambar 1-1
dokumentasi unjuk rasa RUU Cipta kerja
Tahun 2020



Gambar 1-2
dokumentasi unjuk rasa RUU Cipta kerja
Tahun 2020



Di sisi lain pemerintah ingin ada perbaikan iklim investasi yang selama ini terhambat salah satunya karena UU tenaga kerja yang dianggap mengekang dunia usaha. Lanjutnya bahwa jika pemerintah akan berfokus dalam mendongkrak investasi maka pemerintah juga perlu menjaga pertumbuhan PDB yang ada. Pernyataan juga dilayangkan oleh Ida Fauziyah selaku menteri ketenagakerjaan, menurutnya penentuan penyusunan klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta kerja sudah memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait uji materi UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kinerja dari pekerja dibutuhkan untuk keberlangsungan semua pekerjaan dalam bidang kerja dimana pekerja akan mempermudah bidangnya dalam mencapai tujuan dan visinya, tanpa adanya kinerja yang baik tentunya akan menjadi hambatan yang serius bagi semua kegiatan atau usaha dalam mencapai tujuan atau visinya.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga para karyawan atau pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Apakah ada pengaruh seperti yang telah diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkaitan dengan kepuasan kerja Karyawan pada saat penerapan revisi undang-undang Cipta kerja nomor 11 tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan khususnya pada karyawan PT Alexindo cabang Bekasi. Juga karena masih minim penelitian yang ada tentang UU Cipta Kerja terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian sebelumnya ditemukan adanya hasil yang beragam terkait kepuasan kerja.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas penulis mengajukan untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis pengaruh Penetapan Revisi UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Kepuasan Kerja studi kasus PT Alexindo cabang Bekasi”

B. Rumusan Masalah

Seperti yang penulis jelaskan pada latar belakang masalah diatas, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh revisi uu cipta kerja klaster ketenagakerjaan terhadap kepuasan kerja. Rumusan masalah untuk penelitian ini disusun secara efektif seperti :

1. Apakah revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 59 tentang jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.
2. Apakah revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 79 tentang pemotongan masa kerja aktif atau jatah libur pekerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.
3. Apakah revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 88 tentang 4 butir ayat yang tidak diikutsertakan dari UU ketenagakerjaan tahun 2003 tentang pengupahan pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.
4. Apakah revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 89 tentang penghapusan pasal 151 (1) UU ketenagakerjaan tahun 2003 tentang Pemutusan hubungan kerja

(PHK) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Alexindo cabang Bekasi.

5. Secara keseluruhan Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Alexindo cabang Bekasi

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah tetap mengarah pada tujuan yang ingin peneliti capai maka penelitian pengaruh revisi undang-undang Cipta kerja Klaster ketenagakerjaan terhadap kepuasan kerja ini hanya akan diteliti pada karyawan di PT Alexindo cabang Bekasi.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari

1. Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 59 tentang jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.
2. Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 79 tentang pemotongan masa kerja aktif atau jatah libur pekerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.
3. Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 88 tentang 4 butir ayat yang tidak diikutsertakan dari UU

ketenagakerjaan tahun 2003 tentang pengupahan pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Alexindo cabang Bekasi.

4. Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan pasal 89 tentang penghapusan pasal 151 (1) UU ketenagakerjaan tahun 2003 tentang Pemutusan hubungan kerja (PHK) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Alexindo cabang Bekasi.

Secara keseluruhan Revisi UU cipta kerja no 11 tahun 2020 klaster ketenagakerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Alexindo cabang Bekasi

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulis Penelitian adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat memperluas Wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk dapat berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi di kemudian hari
2. Bagi lembaga pendidikan diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan
3. Bagi PT Alexindo, penelitian ini di dapat membantu atau memberikan informasi yang berguna untuk menyusun strategi pengambilan keputusan atau pengambilan kebijakan dengan tujuan meningkatkan profesionalitas dan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat diuntungkan dari hasil output yang dikerjakan oleh karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan pada penelitian ini terbagi menjadi lima (5) bagian bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang asal mula penelitian ini dilakukan dengan munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang telah dirincikan sebagai acuan untuk menentukan hipotesis awal. Dalam bab ini juga dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II ULASAN TEORITIS.

Bab ini memuat teori-teori secara menyeluruh tentang revisi UU Cipta kerja klaster ketenagakerjaan dan kepuasan kerja karyawan, menentukan factor-faktor yang mempengaruhi dari masing-masing variabel yang akan diteliti dan menentukan indikator dari setiap variabel, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variabel penelitian, metode, operasional variabel, pengumpulan data, populasi, sampel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi dari objek yang diteliti, hasil pengolahan analisis data dan pembahasan serta penyelesaian masalah

BAB V PENUTUP

Bab ini mengisi tentang kesimpulan, hasil dan saran penelitian.

