



Jurnal Legisla

Volume 15 Nomor 1 Tahun 2023

Program Studi Hukum Fakultas Hukum dan Sosial

Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo

TELAAH HUKUM OMNIBUS LAW DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (Perspektif Undang-Undang No: 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)

Mohammad Bangsu

Universitas Sunan Giri Surabaya

bangsu@unsuri.ac.id

Rachmat Ihya'

Universitas Sunan Giri Surabaya

rahmatunsuri@gmail.com

Nor Choliz

Universitas Sunan Giri Surabaya

kholispenegak@gmail.com

Abstract

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, one of which regulates labor rights. Labor rights are the company's obligation to workers which must be protected by the State through law, therefore the state must be present to ensure that its citizens get their rights in working in order to meet the basic needs of citizens' lives so that the welfare of the Indonesian people can be achieved. This is in accordance with the 1945 Constitution, namely the state creates welfare and progress of the nation. The method in this study uses normative law, namely doctrinaire legal research methods or library research by analyzing the law as a primary source of law and literary literacy. The problem caused by the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is the reduction of labor rights, such as there are several articles that are deleted and added that are considered impartial to workers, for example in article 79 of the Job Creation Law, it is stated that overtime is carried out 4 hours in 1 day and 18 hours a week. The extended overtime time from the provisions of the Manpower Law 32/2003 states that overtime work time can only be done at most 3 (three) hours in 1 (one) day and 14 (fourteen) hours in 1 (one) week. In addition, the calculation of wages changes according to the company's ability and worker productivity, so it has the potential to be unsuitable for wages received by workers, to the threat of female workers because they do not get a salary when on menstrual and maternity leave

Keywords: Legal Protection, Rights, Labor

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja salah satunya mengatur tentang hak-hak buruh. Hak ketenagakerjaan merupakan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja yang harus dilindungi oleh negara melalui undang-undang, oleh karena itu negara harus hadir untuk menjamin warga negaranya mendapatkan haknya dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan dasar kehidupan warga negara sehingga kesejahteraan rakyat dapat tercapai. Masyarakat Indonesia dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan UUD 1945, yaitu negara menciptakan kesejahteraan dan kemajuan bangsa. Metode dalam penelitian ini menggunakan hukum normatif yaitu metode penelitian hukum doktriner atau penelitian kepustakaan dengan menganalisis hukum sebagai sumber utama hukum dan literasi sastra. Permasalahan yang ditimbulkan dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah adanya pengurangan hak-hak buruh, seperti ada beberapa pasal yang dihapus dan ditambahkan yang dianggap tidak memihak kepada pekerja, misalnya pada pasal 79 UU Cipta Kerja. Undang-undang menyatakan bahwa lembur dilakukan 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam seminggu. Perpanjangan waktu lembur dari ketentuan UU Ketenagakerjaan 32/2003 menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Selain itu perhitungan upah berubah sesuai kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja, hingga ancaman pekerja perempuan karena tidak mendapatkan gaji saat cuti haid dan melahirkan

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Hak, Ketenagakerjaan

Submit	Approve	Publish
10 Desember 2022	20 Desember 2022	30 Januari 2023

PENDAHULUAN.

Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan, pemerintah adalah sebagai mandataris rakyat yang mempunyai tugas berat untuk menciptakankesejahteraan dan kemajuan bangsa ini, terutama memainkan peran distribusi sosial (kebijakan sosial) dan investasi ekonomi (kebijakan ekonomi) fungsinegara adalah mengatur untuk menciptakan *law and order* dan mengurus untuk mencapai kesejahteraan atau *welfare*.¹ maka dalam hal ini Pemerintah adalah promotor penggerak yang selalu aktif untuk mencapai tujuan tersebut, Negara selain sebagai tempat untuk mencari kesejahteraan juga sebagai tempat untuk menuntut keadilan, maka tidak heran jika rakyat meminta pemerintah menepati janjinya ketika saat kampanye dan mempromosikan diri sebagai penguasa.

Namun akhir- akhir ini kita dikejutkan dengan kebijakan pemerintah tentang Undang-undang omnibus law, ada yang mengatakan Undang-undang sapu jagat, ada juga yang mengatakan Undang-undang pamungkas, namun publik banyak bertanya, sebenarnya apa arti sebenarnya omnibus law itu? Kenapa harus dilakukan dan apa dampaknya bagi bangsa dan negara ini. Secara Omnibus yang berarti omnis (Bahasa latin) bermakna banyak Sedangkan Law adalah hukum. Sehingga jika kita ambil kesimpulan omnibus law adalah peraturan perundang-undangan yang banyak atau lebih dari satu.

Omnibus law sendiri bukan merupakan hal baru, banyak sekali negara didunia yang melakukan omnibus law di negaranya, misalnya Amerika pada tahun1840, Negara Canada tahun 1868 yaitu memperpanjang berlakunya sebuahUndang-undang, Filipina tahun 1987 konteksnya sama dengan Indonesia yaitu tentang investasi yang dikenal dengan *The Omnibus Nvestment Code of 1987*, dan terakhir di negara kita sendiri yaitu Indonesia, namun berbeda dengannegara sebelumnya, proses pembuatan Undang-undang Omnibus Law di Indonesia menimbulkan penolakan dari banyak kalangan, terutama dari kaum buruh dan mahasiswa.

Beberapa waktu belakangan ini kita digaduhkan dengan kegiatan demonstrasi buruh dan mahasiswa yang menolak Undang-undang OmnibusLaw Cipta Kerja, karena dianggap

¹ Syaiful Bahri Ruray, Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Daerah dalam Pengelolaan dan Pelestarian Fungsi Lingkungan Hidup, P.T. Alumni, Bandung, 2012, hlm. 27.

tidak memihak kepada buruh dan rakyat kecil, penolakan itu dilakukan secara serentah hampir diseluruh daerah di Indonesia, para buruh dan mahasiswa turun ke jalan untuk menuntut pemerintah agar tidak mengesahkan Undang-undang tersebut, dan sampai saat ini dari pihakistana juga belum ada kejelasan kapan akan menandatangani Undang-undang ini walaupun telah ada lampu hijau dari presiden Jokowi, bahkan memerintahkan langsung kepada para menternya agar menjelaskan ke publik betapa pentingnya Undang-undang omnibus law cipta kerja untuk membuka lapangan pekerjaan dan investasi di Indonesia.

Omnibus law sendiri bukan merupakan hal baru, banyak sekali negara didunia yang melakukan omnibus law di negaranya, misalnya Amerika pada tahun 1840, Negara Canada tahun 1868 yaitu memperpanjang berlakunya sebuah Undang-undang, Filipina tahun 1987 konteksnya sama dengan Indonesia yaitu tentang investasi yang dikenal dengan *The Omnibus Nvestment Code of 1987*, dan terakhir di negara kita sendiri yaitu Indonesia, namun berbeda dengan negara sebelumnya, proses pembuatan Undang-undang Omnibus Law di Indonesia menimbulkan penolakan dari banyak kalangan, terutama dari kaum buruh dan mahasiswa.

Beberapa waktu belakangan ini kita digaduhkan dengan kegiatan demonstrasi buruh dan mahasiswa yang menolak Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja, karena dianggap tidak memihak kepada buruh dan rakyat kecil, penolakan itu dilakukan secara serentah hampir diseluruh daerah di Indonesia, para buruh dan mahasiswa turun ke jalan untuk menuntut pemerintah agar tidak mengesahkan Undang-undang tersebut, dan sampai saat ini dari pihakistana juga belum ada kejelasan kapan akan menandatangani Undang-undang ini walaupun telah ada lampu hijau dari presiden Jokowi, bahkan memerintahkan langsung kepada para menternya agar menjelaskan ke publik betapa pentingnya Undang-undang omnibus law cipta kerja untuk membuka lapangan pekerjaan dan investasi di Indonesia.

Selama satu kali dalam setahun. Tentu ini sangat menimbulkan kontroversi baga kalangan buruh yang setatusnya tenaga kontrak karena dapat memberikan leluasa kepada pengusaha untuk terus menjadikan pekerja sebagai tenaga kontrak yang berimplikasi kepada masa depan pekerja. Hal lain yang ditolak dalam UU Cipta kerja oleh buruh adalah hilangnya hak libur dua hari dalam satu pekan bagi pekerja, pemberian libur sehari dalam enam hari kerja, serta tidak ada kewajiban perusahaan, memberi istirahat selama 60 hari bagi pkerja selama 6 tahun (pasal 79) berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus, dan masih banyak lagi kontroversi isi setiap pasalnya di UU Cipta Kerja yang bisa kita telaah dengan baik, Bagaimana konsep Undang-undang Omnibus Law di Indonesia dan dampak diberlakukannya Undang-undang Omnibus Law kepada perlindungan hak tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang di gunakan adalah penelitian hukum normatif, metode penelitian atau penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan, dengan pendekatan perundang-undangan (Statue Approach) yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan bersangkut paut dengan permasalahan hukum yang sedang dibahas, yaitu peraturan hukum yang berkaitan dengan Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak Tenaga Kerja di Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Undang-Undang Omnibus Law di Indonesia

Dalam implementasi ide negara hukum, Undang-undang mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Dalam negara hukum (*rechtsstaat*) modern, fungsi peraturan perundang-perundang bukan hanya memberikan bentuk kepada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan hidup dalam masyarakat, dan Undang-undang bukan hanya sekedar produk dari fungsi negara di bidang pengaturan.² Peraturan Perundang-undangan adalah salah satu instrumen untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan masyarakat menuju cita-cita yang diharapkan.

Keberadaan Undang-undang dalam suatu negara mempunyaikedudukan yang strategis dan penting, baik dilihat dari konsepsi negarahukum, hirarki norma, maupun dilihat dari fungsi Undang-undang padaumumnya. Dalam konsepsi negara hukum, Undang-undang merupakan salah satu bentuk formulasi norma hukum dalam kehidupan bernegara. Dalam pandangan Paul Scholten, bahwa hukum itu ada di dalam Perundang-undangan, sehingga orang harus memberikan tempat yang tinggi kepadanya.³ Hal ini menjadi tugas negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum tersebut, maka menjadi pentinglah arti pembentukan peraturan di Indonesia dalam rangka urusan kesejahteraan seluruh rakyat di bidang hukum, sosial, budaya, politik, ekonomi dan hankam yang di buat dengan peraturan peraturan negara tak mungkin lagi dihindarkan. Oleh karena itu, makin pentingnya fungsi pembentukan peraturan perundang-undangan.

Semua peraturan yang baik dan benar harus mengacu pada tiga dasar menurut Bagir manan.⁴ Yakni:

1. Mempunyai landasan hukum, ada kewenangan dalam membuat perundang-undangan (pejabat

² Abdul Latief, Hukum dan Peraturan Kebijakan pada Pemerintah Daerah, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 17.

³ Satjipto Latief, Ilmu Hukum, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 96.

⁴ Bagir Manan, *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*, Ind-Hill.Co, Jakarta, 1992, hlm. 27.

- berwenang) jika tidak maka perundang-undangan batal demi hukum.
2. Mempunyai landasan sosiologi yang menggambarkan kehidupan nyata dalam masyarakat.
 3. Dasar Filosofis, bahwa setiap masyarakat selalu mempunyai cita hukum (*rechtsidee*) yaitu apa yang mereka harapkan dari hukum, hukum diharapkan mencerminkan sistem nilai tersebut baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sebagai sarana mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat. Bahwa setiap peraturan harus mencerminkan nilai filosofi Pancasila.
 4. Menurut UU No. 12 Tahun 2011 Pasal 1 ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan.⁵ Ada tahapan membuat Undang-undang sampai pengesahan, sedang pasal 2 (1),(2) semua perundang-undangan adalah norma mengikat. Di rancang, dan di sahkan oleh Lembaga yang wenang sebagaimana prosedur yang telah di tetapkan oleh negara.

Uraian Umum Tentang Undang-Undang Omnibus Law

Pemerintah menerbitkan omnibus law tersebut dengan nama Undang- undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Omnibus law Undang- undang Cipta Kerja tersebut sudah disahkan DPR sejak 5 Oktober 2020. Dalam konsep omnibus law, yang adanya terbentuknya atau tergabungnya beberapa peraturan dengan subtansi berbeda menjadi satu kesatuan peraturan dalam wadah satu wadah/satu payung hukum. Omnibus law (cipta kerja) di dalamnya ada sejumlah 79 undang-undang (tenaga kerja, perijinan, syarat investasi dan administrasi pemerintah).

Omnibus law artinya aturan yang dibuat lintas sektor. Ini membuat pengesahan omnibus law oleh DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia) bisa langsung mengamandemen beberapa Undang-undang sekaligus. Amandemen beberapa regulasi lama dalam satu paket undang- undang membuat omnibus law kemudian disebut sebagai Undang-undang sapu jagat. Dalam penelitian ini hanya terfokus kepada Undang-undang ketenagakerjaan.

Perjalanan pembuatan Undang-undang ini memang mengalami beberapa kendala, terutama penolakan dari beberapa kalangan terutama dari kelompok buruh, banyak yang berpendapat bahwa Undang-undang Cipta Kerja dapat merugikan buruh dan mengurangi hak-hak buruh yang telah dilindungi oleh Undang-undang sebelumnya. Namun tidak sedikit

⁵ Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 1 ayat (1) dan (2)

pula yang mendukung dengan berasumsi bahwa keunggulan omnibus law yaitu mendapatkan kepraktisan untuk mengoreksi regulasi yang bermasalah. Dengan demikian pejabat yang wenang mampu membuat atau Menyusun undang-undang.

Undang-undang Cipta Kerja ini diklaim memberikan kemudahan dan kepastian dalam proses perizinan melalui OSS (*Online Single Submission*), pendaftaran Hak Kekayaan Intelektual (HAKI), dan kemudahan dalam mendirikan Perseroan Terbuka (PT) perseorangan. Perlindungan terhadap pelaku UMKM, dan masih banyak lagi.

Tujuan Pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Tujuan dibentuknya Undang-undang Cipta Kerja ini termuat dalam pembukaan Undang-undang pada poin (a) bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya agar semua warga negara tanpa kecuali mendapatkan pekerjaan sehingga mendapatkan penghidupan yang layak, yang berperikemanusiaan dengan cipta kerja, sehingga ada penyesuaian aspek pengaturan, agar tercapai berbagai kemudahan, perlindungan, meneguhkan koperasi dan usaha menengah serta usaha kecil, sehingga berdampak pada meningkatkan iklim investasi dan derasnya laju proyek, nasional yang strategis, demi perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja.⁶

Undang-Undang Sebagai Produk Politik

Sedangkan pemahaman atau definisi dari politik hukum secara sederhana dapat diartikan sebagai arah kebijakan hukum yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah. M. Mahfud MD mengemukakan bahwa politik hukum meliputi (1) pembangunan hukum yang berintikan pembuatan dan pembaharuan terhadap materi-materi hukum agar dapat sesuai dengan kebutuhan; (2) pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ada di dalamnya dipertegas adanya fungsi hukum dan Lembaga serta pembinaan aparat penegak hukum, sebagaimana di jelaskan bahwa strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan

Peraturan perundang-undangan merupakan bagian atau subsistem dari sistem hukum. Oleh karena itu, membahas mengenai politik peraturan perundang-undangan pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari membahas mengenai politik hukum. termasuk pula di dalamnya mencakup proses pembentukan dan pelaksanaan atau penerapan hukum (salah satunya peraturan perundang-undangan) yang dapat menunjukkan sifat ke arah mana hukum

⁶ Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pembukaan

akan dibangun dan ditegakkan.⁷ Bagir Manan mengartikan istilah politik perundang-undangan secara sederhana yaitu sebagai kebijaksanaan mengenai penentuan isi atau obyek pembentukan peraturan perundang-undangan.

Jika melihat gambaran mengenai politik perundang-undangan yang sedang dijalankan oleh pemerintah/negara. Untuk melihat perkembangan politik perundang-undangan yang berlaku pada masa tertentu secara substansial dan sederhana sebenarnya dapat dilihat dari: (1) produk peraturan perundang-undangan yang dibentuk pada masa itu yang secara mudah dan spesifik lagi biasanya tergambar pada konsiderans menimbang dan penjelasan umum (bila ada) dari suatu peraturan perundang-undangan yang dibentuk; (2) kebijakan yang dibuat oleh pemerintah/negara pada saat itu yang merupakan garis pokok arah pembentukan hukum, seperti GBHN pada masa pemerintahan orde baru atau Prolegnas dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang berlaku pada saat ini.

Arah kebijakan politik hukum nasional yang sedang dilaksanakan pada saat ini. Arah kebijakan politik hukum nasional dilandaskan pada keinginan untuk melakukan pembenahan sistem dan politik hukum yang dilandaskan pada 3 (tiga) prinsip dasar yang wajib dijunjung oleh setiap warga negara yaitu: (1) supremasi hukum; (2) kesetaraan di hadapan hukum; (3) penegakan hukum dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan hukum. Untuk itu politik hukum nasional harus senantiasa diarahkan pada upaya mengatasi berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan sistem dan politik hukum yang meliputi permasalahan yang berkaitan dengan substansi hukum, budaya hukum dan struktur hukum

Tingkat kesadaran masyarakat terhadap hak, kewajibannya, dan hukum sangat berkaitan dengan (antara lain) tingkat pendidikan dan proses sosialisasi terhadap hukum itu sendiri. Di lain pihak kualitas, profesionalisme, dan kesadaran aparat penegak hukum juga merupakan hal mutlak yang harus dibenahi. Walaupun tingkat pendidikan sebagian masyarakat masih kurang memadai, namun dengan kemampuan dan profesionalisme dalam melakukan pendekatan dan penyuluhan hukum oleh para praktisi dan aparatur ke dalam masyarakat, sehingga pesan yang disampaikan kepada masyarakat dapat diterima secara baik dan dapat diterapkan apabila masyarakat menghadapi berbagai persoalan yang terkait dengan hak dan kewajibannya serta bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan sesuai dengan jalur hukum yang benar atau tidak.

Untuk mendukung pembenahan sistem dan politik hukum tersebut, telah ditetapkan sasaran politik hukum nasional yaitu terciptanya suatu sistem hukum nasional yang adil, konsekuen, dan tidak diskriminatif (termasuk bias gender); terjaminnya Keselarasan aturan pada pemerintah pusat dan daerah, sehingga tidak bertentangan satu sama lain dalam menjaga wibawa hukum sehingga menumbuhkan aras percaya masyarakat pada hukum dan aparat penegak hukum. Untuk mewujudkan sasaran tersebut, maka disusun suatu program

⁷ Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan*, Makalah, Jakarta, Mei 1994, hal. 1

pembangunan politik hukum, antara lain dengan melakukan: (1) program perencanaan hukum; (2) Program pembentukan hukum; (3) adanya atau dibentuknya program-program dalam upaya peningkatan kinerja seluruh lembaga peradilan-peradilan di Indonesia dan lembaga penegakan hukum lainnya; (a) pembentukan program peningkatan kualitas profesi hukum; (b) pembentukan program peningkatan kesadaran hukum dan hak asasi manusia.

Dalam catatan sejarah menunjukan jauh sebelum reformasi di Indonesia telah muncul adanya konfigurasi politik, sehingga dampak bagi negara adalah hukumnya bersifat konservatif dan menjadi terpuruk karena sering menjadi sub ordinat politik di Indonesia. Sedangkan ciri atau karakteristik yang melekat pada hukum konservatif antara lain: (a) Proses pembuatannya sentralistik (tidak partisipatif) karena didominasi oleh lembaga-lembaga negara yang dibentuk secara tidak demokratis pula oleh negara, (b) Isinya bersifat *positivist-instrumentalistik* (tidak aspiratif) dalam artilebih mencerminkan kehendak penguasa karena sejak semula hukum telah dijadikan alat (instrumen) pembenar yang akan maupun (terlanjur) dilakukan oleh pemegang kekuasaan yang dominan, (c) Lingkup isinya bersifat open responsive (tidak responsif) sehingga mudah ditafsir secara sepihak dan dipaksakan penerimanya oleh pemegang kekuasaan negara, (d) Pelaksanaannya lebih mengutamakan program dan kebijakan sektoral jangka pendek dari pada menegakkan aturan-aturan hukum yang resmiberlaku, (e) Penegakannya lebih mengutamakan perlindungan korp sehingga tidak jarang membelokan kasus hukum oleh aparat dengan mengaburkan kasus pelanggaran menjadi banyak yang menjadi kasus prosedur sehingga ada pihak yang menjadi kambing hitam.⁸

Dari pengalaman sejarah hukum tersebut seharusnya perlu dirancang suatu skenario politik perundang-undangan nasional yang berorientasi pada pemahaman Dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law) Terhadap Hak Tenaga Kerja Konsep Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan berakhirnya hubungan kerja, baik pekerjaan yang menghasilkan barang maupun jasa. Meski hukum tenaga kerja masuk ranah hukum privat tetapi ada kalanya ada ketentuan yang harus tunduk pada hukum publik.

Kesempatan Kerja (Demand for Labour)

Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi para pencari kerja. Kesempatan

⁸ M. Mahfud MD, *Langkah Politik dan Bingkai Paradigmatik Dalam Penegakan Hukum Kita*, Makalah, Bahan Kumpulan Perkuliahan Pasca Sarjana FH UI, 2004, hal 3-5.

kerja bisa diartikan sebagai lapangan kerja yang sudah diisi dan yang masih belum diisi oleh pencari kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah, masyarakat, dan lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat.

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, manusia, dan teknologi tepat guna. Penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan system padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja. Kesempatan kerja dapat digolongkan sebagai berikut pertama Kesempatan kerja permanen, yaitu kesempatan kerja menggunakan orang untuk bekerja secara terus-menerus hingga pension atau tidak mampu lagi bekerja. Contohnya seperti karyawan tetap dan pegawai negeri, kedua kesempatan kerja temporer, yaitu kesempatan kerja yang hanya memungkinkan orang bekerja dalam waktu relative singkat..

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja, definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) angkatan kerja merupakan penduduk, baik perempuan maupun laki-laki dalam usia produktif (usia kerja) yang berumur 15-64 tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan (menganggur). Angkatan kerja termasuk bagian dari tenaga kerja. Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah penduduk yang diluar usia, yaitu penduduk yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun, misalnya anak-anak dan lanjut usia.

Kondisi Tenaga Kerja di Indonesia

Sebelum munculnya pandemic, situasi dan kondisi bagi tenaga kerja Indonesia cukup baik. Dari data BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 4,99 persen pada Februari 2020, stabil dibandingkan dengan angka periode yang sama tahun sebelumnya sebesar 5,01 persen. Data yang diambil adalah data pada bulan Pebruari 2020 sebelum pandemi sebagai berikut : (1) Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019, (2) Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 60 ribu orang, berbeda dengan TPT yang turun menjadi 4,99 persen pada Februari 2020., (3) Penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari Februari 2019. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terutama Jasa Pendidikan (0,24 persen poin), Konstruksi (0,19 persen poin), dan Jasa Kesehatan (0,13 persen poin), (4) ada sejumlah 74,04 juta orang bekerja informal dan selama setahun dari 2019-2020 ada peningkatan pekerja formal 0,77% point, (5) ada sebanyak 69,90 % pekerja penuh ini merupakan

jumlah tertinggi di pebruari 2020, sementara pekerja tidak penuh sejumlah 23,74%, tenaga tengah penganggur sejumlah 6,36% dan penganguran 1,07%.

Di semua negara ada dampak global karena pandemic dan hampir terjadi di semua sector termasuk tega kerja. Oleh karena itu ada empat masalah yang akan dihadapi tenaga kerja di Indonesia :

1. pada saat pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi. Akibatnya, ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan pekerja atau memerintahkan pekerja untuk bekerja dari rumah (work from home/WFH). Bagi perusahaan yang melaksanakan WFH, artinya pekerja tetap bekerja, tapi tidak hadir ke tempat kerja baik itu kantor atau pabrik seperti biasanya. Tapi bagi perusahaan yang tidak beroperasi sehingga merumahkan pekerjanya, Juanda melihat praktiknya ada perusahaan yang memberikan gaji pokok atau tunjangan saja. Ada juga dengan kesepakatan para pihak dilakukan pemotongan upah. Praktik ini di setiap perusahaan berbeda karena tergantung kemampuan finansial.
1. Dalam kondisi seperti ini, bisa berlaku asas *no work no pay* sebagaimana diatur Pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pembayaran upah. pandemi ini berdampak kepada perusahaan yang mengubah skema pengupahan, harus ada kesepakatan dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan kemudian dituangkan dalam perjanjian bersama. Misalnya, disepakati upah dibayar 70 persen, kemudian bagaimana sisanya apakah diabaikan atau menjadi utang perusahaan.
3. Berujung PHK. status hubungan kerja dibagi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Untuk usaha yang terkena efek pandemic covid-19, boleh menghentikan PKWT lebih awal dari apa yang telah ditentukan dalam perjanjian. Jika klausul ini tidak ada, tapi perusahaan ingin memutus PKWT, hal utama yang harus dilakukan yakni memaparkan fakta yang dialami perusahaan akibat dampak Covid- 19, sehingga bisa meyakinkan pekerja bahwa kontrak harus diakhiri. Misalnya, perusahaan bidang retail tidak dapat beroperasi di mall karena mall tutup sehingga perusahaan tidak mendapat pemasukan.
4. Sedangkan untuk PHK akibat dampak Covid-19 bagi pekerja berstatus perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT), Juanda menyebut ada 3 alasan yang dapat digunakan perusahaan. Pertama, alasan rugi. Untuk menggunakan alasan ini terlebih dulu harus ada hasil audit kantor akuntan publik yang menyatakan

perusahaan mengalami kerugian.

Selain alasan kerugian maka ada alasan lain yaitu force mayor, seperti diketahui pandemic merupakan bencana internasional termasuk Indonesia, melalui kepres No 12 tahun 2020, tetapi ini tidak serta merta dijadikan alasan untuk memutus hubungan kerja (PHK), tetapi perusahaan bisa melakukan PHK dengan alasan terdampak covid-19. Kendati putusan MK No.19/PUU-IX/2011 menyatakan PHK dengan alasan efisiensi konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tutup permanen, tapi praktiknya pengadilan hubungan industrial (PHI) akan melihat kasus ini sesuai fakta sebenarnya apa yang menjadi alasan efisiensi.

Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadidi lapangan. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa regulasi ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada artikel ini akan sedikit dibahas mengenai hak kedua belah pihak. Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam Pasal 108 sampai pasal 116 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut (1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan, (b) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target, (3) sesuai dengan kesepakatan yang telah di buat antara perusahaan maka perusahaan bisa memutus hubungan kerja dengan alasan melanggar kesepakatan.

Selain tiga hal di atas maka karyawan menurut undang-undang juga mempunyai hak untuk : (1) Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja, Setiap karyawan bisa dan berhak menjadi anggota dan bergabung atau membentuk serikat tenaga kerja dalam rangka mengembangkan bakat dan minat dan perusahaan harus memberi jaminan keselamatan kerja, Kesehatan dan jaminan lainnya; (2) Jamsos dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan (BPJS). sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini. Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, PP No: 14 tahun 1993 dan Permen No: 4 tahun 1993, dan Permen No 1 tahun 1998; (3) Menerima Upah yang Layak.

Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker

Nomor 1 tahun 2017.

Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Semua karyawan atau buruh mempunyai hak sebagaimana di atur dalam Undang-undang No 13 tahu 2003 dan Undang-undang No 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

1. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil, Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.
2. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil, secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2., adanya larangan burh hamil, termasuk hak mengajukan cuti keguguran serta menagtur biaya persalinan. juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.
3. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur, dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Kewajiban memberi jam istirahat minimal setengah jam dalam empat jam.

Implikasi Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Kepada Hak Tenaga Kerja

Sekilas seperti tidak ada perubahan berarti dari Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, padahal jika kita lihat, ada penggantian dan penghilangan substansi hingga timpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya yang merugikan pekerja dan perempuan. Kali pertama inisiatif pemerintah tentang Omnibus Law secara resmi disampaikan Presiden Joko Widodo dalam pidato pelantikan periode kedua pada 20 Oktober 2019.

Di negara lain membuat undang omnibus law tidak serta di buat secara cepat, butuh waktu yang lama bahkan sampai enam tahun, karena dalam omnibus law ada penggabungan banyak undang-undang atau aturan, sehingga perlu kajian dari berbagai aspek, tetapi di Indonesia hanya memerlukan waktu enam bulan, inilah yang menjadikan undang-undang omnibus law tidak mampu mebari rasa keadilan bai rakyat khususnya bagi pekerja atau buruh. Hal penting dan urgen lain justru di buat sebaliknya artinya perjuangan tentang rancangan undang-undang penghapusan seksual, undang-undang perlindungan perlindungan

pekerja rumah tangga sudah enam belas tahun berlalu masih belum di sahkan hingga saat ini.

Undang-undang cipta kerja yang di buat secara cepat membawa banyak masalah khususnya bagi pekerja atau buruh. Perspektif dalam substansi UU Cipta Kerja condong pada kepentingan pengusaha, bukan lagi dilandasi semangat untuk melindungi pekerja atau buruh yang relasi kuasanya lebih lemah. Oleh karena itu dalam penelitian ini ada beberapa hal pokok yang dapat dijelaskan dampak diberlakukannya Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai berikut : (1) Waktu Kerja dan Lembur Lebih Panjang;

Substansi UU Cipta Kerja mengubah waktu kerja yaitu dihilangkannya ketentuan lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan. Dalam ketentuan Pasal 79 UU Ciptaker ayat 1 b disebutkan bahwa istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja, (2) Waktu libur dikurangi Perubahan waktu kerja, juga berdampak pada waktu libur yaitu hanya satu hari dalam seminggu untuk 6 hari kerja. Upah Minimum Hilang Pada pasal 88 UU Ciptaker menghapus ketentuan rinci mengenai tidak adanya ketentuan upah yang di terima minimal.

Timbulnya perubahan upah dalam undang-undang ciptaker, berdasarkan waktu satuan, meskipun tidak terperinci tetapi itu sangat berdampak pada hitungan upah setiap jamnya, dengan cara itu upah minimal sudah tidak sesuai di gunakan untuk pemberian upah. Selain itu, perhitungan upah per jam akan menghilangkan upah yang biasanya diterima secara tetap perbulannya : (a) Perhitungan Upah Berubah; (b) Upah Cuti Haid dan Melahirkan Akan Hilang; (c) Cuti Panjang Hilang; (d) PHK Sepihak Dipermudah; (e) Jumlah Pesangon Dikurangi.

Dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan terdapat penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Selain itu, UU Ciptaker menghapus pasal 162-166 dalam UU Ketenagakerjaan yang merinci seberapa besar pesangon dan penghitungan penghargaan bagi buruh yang mundur.

Kekecewaan Buruh Perempuan

Dian Septi, Sekjend Federasi Buruh Lintas Pabrik/ FBLP dibanyak media menyatakan bahwa ketika rakyat makin dihadapkan pada ancaman pandemi yang tak kunjung menurun, dengan dampak krisis ekonomi yang harus diterima mulai pemutusan hubungan kerja, sehingga pendapatan pekerja menurun bahkan menghilang, sehingga daya beli masyarakat menurun pada saat yang sama ada di sahkan undang-undang omnibus yang dianggap cilaka bagi buruh maka ini mejadi problem baru bagi pemerintah dan rakyat sebagai buruh.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini telah memunculkan gelombang protes sejak dimunculkannya karena dianggap mengabaikan aspirasi rakyat. Sebaliknya, ia dipenuhi dengan kelompok pengusaha yang punya kepentingan besar

mempreteli hak buruh dan rakus mengeksploitasi alam. Dalih membuka lapangan pekerjaan adalah omong kosong. Badan Koordinasi Penanaman Modal/ BKPM mencatat, pada kurun 2013 – 2018 investasi terus naik, tapi tidak linear dengan penyerapan tenaga kerja.

Dimulai dari pengesahan UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 yang mengesahkan kontrak outsourcing (fleksibilitas tenaga kerja), Peraturan Pemerintah atau PP 78/2015 yang melegalkan upah murah, hingga RUU Cilaka yang menghapus beragam hak buruh seperti penghapusan semua hak cuti termasuk cuti hamil melahirkan dan cuti haid, pengesahan upah khusus padat karya, penghapusan Upah Minimum Sektoral Kota/ UMSK, upah per satuan waktu per satuan jam. Selain itu, dampak bagi perempuan sektor lain akan dirasakan sebagai konsekuensi kemudahan perampasan tanah untuk bisnis tambang, sawit dan perpanjangan Hak Guna Usaha/ HGU selama 90 tahun, pengadaan bank tanah yang semuanya memperparah monopoli tanah pada segelintir korporasi dan kerusakan lingkungan

SIMPULAN

Konsep Undang-undang Omnibus Law adalah menggabungkan beberapa Undang-undang menjadi satu Undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Lapangan Kerja, di Indonesia sendiri ada 73 Undang-undang yang dirubah termasuk Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Lapangan Kerja maka dampaknya terhadap hak tenaga kerja di Indonesia adalah bertambahnya waktu kerja dan lembur diperpanjang, waktu libur dikurangi, perhitungan upah berubah, upah cuti haid dan melahirkan hilang dan cuti panjang hilang, bahkan PHK sepihak dipermudah, dalam hal ini akan sangat merugikan tenaga kerja.

Pemerintah segera mengeluarkan Perpu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang untuk mencabut Undang-undang Cipta Kerja dan memperbaiki beberapa pasal yang dianggap bermasalah. Sosialisasi harus terus dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat umum atau kalangan buruh khususnya agar tidak terjadi kecurigaan antara masyarakat dengan pemerintah. Langkah yang dapat ditempuh oleh masyarakat atau buruh dan mahasiswa ialah mengajukan yudisial review ke Mahkamah Konstitusi, sehingga hakim konstitusi dapat membuat putusan yang dapat merubah beberapa pasal dalam Undang-undang Cipta Kerja sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, *Hukum dan Peraturan Kebijakan pada Pemerintah Daerah*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 17.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta:Kencana, 2010, hal. 38-39.
- Ashiddiqie Jimly, *Perihal Undang-Undang*, Rajawali Press, Jakarta, 2011, hlm.1.
- Bagir Manan, *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*, Ind-Hill.Co, Jakarta, 1992, hlm. 27.
- Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan*, Makalah, Jakarta, 1994.
- Hamida Gigih, Irim Rismi H, Inung Oni Setiadi, dan Kartika Sari, *Ketenagakerjaan*, Cempaka Putih, 2019, h.2.
- Sulaiman King Faisal, *Teori Peraturan Perundang-Undangan dan Aspek Pengujiannya*, Thafa Media, Yogyakarta, 2017, hlm. 2.
- MD, M Mahfud, *Politik Hukum di Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 2001.
- MD, M Mahfud, *Langkah Politik dan Bingkai Paradigmatik Dalam Penegakan Hukum Kita*, Makalah, Bahan Kumpulan Perkuliahan Pasca Sarjana FH UI, 2004.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta :Kencana,2005, hal. 41. Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta:Granit,2010, hal.5
- Syaiful Bahri Ruray, *Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Daerah dalam Pengelolaan dan Pelestarian Fungsi Lingkungan Hidup*, PTAlumni, Bandung, 2012, hlm. 27.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2014, hal. 1.
- Sabian Utsman, *Metodologi Penelitian Hukum Progresif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hal.1.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Universitas Indonesia, 2014, h. 6
- Satjipto Latief, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 96.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Humas Sekneg, “RUU Omnibus Law: Upaya Perkuat Perekonomian Nasional melalui Penciptaan Lapangan Kerja dan Fasilitas Perpajakan”, <https://setkab.go.id/ruu-diakses> pada tanggal 26 Desember 2019