



POLITIK HUKUM PEMBENTUKAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Studi Klaster Ketenagakerjaan)

Mohammad Fandrian Adhistianto
Fakultas Hukum Universitas Pamulang
mohammadfandrianhadistianto@gmail.com

ABSTRACT

The government is the party that proposes the Draft Law on Work Creations which is currently being discussed by the Indonesian Parliament. The discussion on the Draft Law on Employment Employment has drawn many protests from various parties, including Workers who openly reject their actions based on the exclusion of Workers / Laborers in the discussion process and the substance of the Labor Cluster also changes many articles which are protection from Country to workers in Law Number 13 of 2003 concerning Labor. Research is a Legal Research that uses a historical and conceptual approach. The conclusion of this research is the Constitution of the Republic of Indonesia which has clearly mandated the protection of workers which is not at all depicted either in the Academic Paper or the Draft Law on Employment.

Keywords: Labour, Creat Work, Constitution

ABSTRAK

Pemerintah merupakan pihak pengusul Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja yang saat ini tengah dibahas oleh DPR RI. Pembahasan mengenai Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja menuai banyak protes dari berbagai pihak, termasuk diantaranya Pekerja/Buruh yang melakukan penolakan secara terang-terangan didasarkan pada tidak diikutkannya Pekerja/ Buruh dalam proses pembahasannya dan substansi Klaster Ketenagakerjaan pula mengubah banyak pasal yang sifatnya perlindungan dari Negara kepada pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian adalah Penelitian Hukum yang menggunakan pendekatan historical dan konseptual. Kesimpulan dari penelitan ini yaitu Konstitusi Negara Republik Indonesia yang telah secara jelas mengamanatkan perlindungan kepada pekerja yang sama sekali tidak tergambar baik dalam Nasakah Akademik maupun Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci : Perburuhan, Cipta Kerja, Konstitusi

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia saat ini dibawah kepemimpinan Presiden Republik Ir. Joko Widodo sedang berupaya untuk menarik investasi baik asing maupun dalam negeri. Hal ini terbukti Pemerintah sebagai insiator pengusul Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan iklim investasi Indonesia. Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja saat ini tengah dibahas di DPR RI berdasarkan Surat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Nomor PHPH.2.1.-69/SES.M.EKON/02/2020 tertanggal 13 Februari 2020 dan Surat Presiden Republik Indonesia Nomor R-06/Pres/02/2020 tanggal 7 Februari 2020.

Merupakan fakta bahwa RUU ini banyak menuai protes, dimana salah satunya dari pihak Pekerja/ Buruh karena Klaster Ketenagakerjaan dalam RUU ini juga merevisi sejumlah pasal penting yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Beberapa alasan penolakan dari berbagai macam Serikat Pekerja/ Serikat Buruh baik yang dalam tingkatan Federasi maupun Konfederasi didasarkan pada tidak pernahnya dilibatkan secara resmi oleh Pemerintah dalam proses penyusunannya dan substansinya yang diatur pun merugikan pekerja yang sebelumnya telah diatur lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Hukum (*Legal Research*) dengan menggunakan pendekatan *historical* guna mendapatkan runutan sejarah pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia saat pembahasan Rancangan Undang-Undang

Ketenagakerjaan, dan pendekatan konseptual guna menemukan dasar filosofis, sosiologis, dan yuridis dari Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja.

PERMASALAHAN

Permasalahan dalam penulisan ini yaitu, bagaimana filosofi keberadaan hukum perburuhan di Indonesia dan bagaimana politik hukum pembentukan Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja?

PEMBAHASAN

Dasar Filosofi Hukum Perburuhan Di Indonesia

Timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) sebagaimana Otto Khan Freund menyatakan tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya yang timbul dalam hubungan kerja (Agusmidah, 2011 : 13). Hal ini disebabkan cukup jauhnya perbedaan kemampuan ekonomis disamping perbedaan tanggung jawab antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini pihak pengusaha dapat digolongkan sebagai pihak yang kuat sedangkan pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah (Halim & Gultom, 1987 : 53). Soetiksno menyatakan bahwa pada hakekatnya semua peraturan di bidang perburuhan bersifat memberi perlindungan kepada pihak pekerja/buruh (pihak yang “lemah”) baik terhadap pengusaha maupun tempat dimana buruh bekerja dan terhadap alat-alat kerja (Soetiksno, 1978 : 23).

Indonesia tergolong sebagai Negara kesejahteraan, karena tugas pemerintah tidak semata-mata hanya dibidang pemerintahan saja, melainkan juga harus melaksanakan kesejahteraan

sosial dalam rangka mencapai tujuan Negara, yang dijalankan melalui pembangunan nasional (R., 2014 : 2). Intervensi atau campur tangan Pemerintah dalam Hukum Perburuhan, menyebabkan dikenalnya istilah Hukum Perburuhan *Heteronom* dan Hukum Perburuhan *Autonom*. Menurut R. Goenawan Oetomo dalam bukunya yang mengutip dari Soeharnoko, Hukum Perburuhan *Heteronom* adalah peraturan yang dikeluarkan oleh Penguasa yang dianggap perlu dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh sebagai pihak yang secara ekonomis lemah (Oetomo, 2004 : 35).

Campur tangan pemerintah terhadap masalah-masalah perburuhan merupakan model perlindungan terhadap kepentingan umum dengan cara membatasi kebebasan individu, karena dalam campur tangan pemerintah tersebut secara etis menunjukkan keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai refleksi umum, dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu. Landasan etis berupa keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai titik tolak campur tangan pemerintah, didasarkan pada kenyataan bahwa posisi tawar antara buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang harus dipulihkan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*).

Dalam kaitannya antara Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan dan Hukum Perburuhan, maka jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan Hukum Perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*). Memberikan

pelayanan yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance* merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pelayan publik. Perlu adanya proses keterbukaan, pengawasan, dan keadilan. Dengan memenuhi tiga unsur tersebut maka pelayanan publik akan berjalan dengan baik (Rezky, 2020: 962).

Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.

Tujuan daripada campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil dan kepastian hak-hak buruh/pekerja untuk dapat menjadi manusia yang utuh. Sehingga negara hukum yang berlandaskan Undang-undang tentu di dalam sistem ketatanegaraan Indonesia dimana suatu kedudukan yang tertinggi dimana yang menjadi dasar pembentukannya ialah Pancasila dan Konstitusi, sehingga dalam hal ini Undang-undang di bawahnya tidak boleh bertentangan (Rezky, 2019: 386).

Lebih daripada itu, alasan campur tangan Negara secara khusus terhadap golongan yang kurang atau tidak berdaya untuk memenuhi kebutuhan sendiri bukan sekedar fungsi pelengkap dari Negara, bukan fungsi subsidier dari Negara melainkan fungsi primer berupa kewajiban Negara untuk bertindak secara adil. Bahwa ketidakmampuan golongan-golongan tertentu dalam hal ini adalah buruh/pekerja bukan semata-mata karena ketidakmampuan individual, melainkan

ketidakmampuan struktural, yaitu ketidakmampuan akibat kelemahan kedudukan mereka di dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan masyarakat. Oleh karena itu, Negara dalam hal ini Pemerintah Indonesia wajib melindungi segenap hak yang dimiliki oleh Pekerja dalam bentuk aturan atau regulasi yang jelas melindungi Pekerja.

Dalam sebuah relasi perburuhan tidak seimbang dan subordinat, hukum perburuhan diadakan untuk menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja antara buruh dan majikan adalah selalu dihasilkan kehendak bebas. Negara melalui aturan-aturannya, hukum yang dibentuknya wajib melakukan intervensi positif menyatakan keberpihakannya kepada buruh sebagai pihak yang lemah dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan (Biky & dkk, 2014 : 90).

Berdasarkan prinsip tersebut di atas, dan dikaitkan dengan Proses Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 8 Juni 2000 Pemerintah dalam Keterangannya menyatakan:

“RUU ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dengan memberikan sanksi yang cukup berat dan jelas bagi pengusaha yang tidak mematuhi UU”.

Hal senada dengan pernyataan Fraksi PDIP dalam Pemandangan umum Fraksi PDIP terhadap RUU Ketenagakerjaan tanggal 29 juni 2000 yang menyatakan:

“berdasarkan pemahaman akan didirikannya negara ini yang dalam RUU pada bagian Konsideran mencantumkan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, maka di bidang ketenagakerjaan negara memandang

tenaga kerja adalah subjek atau pribadi yang memiliki harkat dan martabat untuk hidup bersama di dalam kebersamaan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya kearah kehidupan bersama yang lebih baik dalam kondisi yang lebih sejahtera. Beranjak dari pemikiran yang demikian itu merupakan kewajiban negara untuk melindungi serta membina tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya serta memperoleh suasana kerja yang layak untuk hidup secara layak sebagaimana tuntutan yang harus dipenuhi oleh manusia secara pribadi.”

Fraksi Partai Golkar dalam Pendapat Akhirnya menyatakan bahwa:

“RUU ini harus dapat mencegah adanya bentuk diskriminasi dalam penempatan dan kesempatan kerja, karena Fraksi Partai Golkar beranggapan diskriminasi merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Rancangan UU ini harus dapat meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dapat menjamin dan melindungi hak-hak dasarnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Juga harus mengamanatkan pula tentang peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat strategis dalam pembangunan yaitu sebagai subjek/pelaku pembangunan yang kualitasnya harus ditingkatkan sesuai dengan tingkat teknologi pembangunan. Fraksi Partai Golkar mengingatkan kita semua bahwa RUU ini melindungi pekerja yang sedang bekerja bahkan lebih luas lagi untuk mengatasi pengangguran”.

Secara yuridis, Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV yang berbunyi

“.....maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam

suatu susunan Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan,....”.

Berdasar pada pernyataan “...dengan berdasar kepada...” dapat dipahami sebagai dasar Filsafat Negara Indonesia. Pancasila sebagai dasar filsafat Negara, (*Philosophische Gronslag*) dari Negara mengandung konsekuensi bahwa dalam setiap aspek penyelenggaraan Negara harus sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (Sulisworo & dkk, 2012).

Selain itu, UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara Republik Indonesia dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak warga negara atas pekerjaan, bekerja, mendapat imbalan, dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja telah dijamin oleh konstitusi Indonesia dan menjadi hak konstitusional (*constitutional rights*) bagi setiap buruh/pekerja. Konstitusi telah menegaskan, bekerja bukan sekedar bekerja, melainkan berdampingan dengan perlakuan atas dampak upah dan kehidupan yang layak akibat hubungan kerja tersebut yang banyak dihilangkan dalam RUU Cipta Kerja.

Lebih dari itu, sebagaimana Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/ 1998 tentang Hak Asasi Manusia memiliki peranan penting dalam sejarah Indonesia mengenai Hak Konstitusi Pekerja sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia. TAP MPR inilah yang menjadi acuan substansi dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan menugaskan kepada Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik

Indonesia untuk meratifikasi berbagai instrumen Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak asasi Manusia, sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Arah Politik Hukum Pembentukan Klaster Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini diajukan oleh Pemerintah dengan dalil kebutuhan Indonesia atas Investasi dalam Pembangunan Nasional dan sektor ketenagakerjaan dianggap merupakan faktor dominan penghambat masuknya Investasi ke Indonesia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2020). Pendapat Pemerintah ini sangat bertentangan dengan data *The Global Competitiveness Index 2017 – 2018 Edition* yang telah dibuat oleh *World Economic Forum* yang menyatakan Aturan Ketenagakerjaan berada pada peringkat 13 (World Economic Forum , 2017), sehingga dapat disimpulkan Aturan Ketenagakerjaan atau dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bukanlah menjadi faktor penghambat masuknya investasi di Indonesia.

Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terlihat jelas Pemerintah berusaha untuk menciptakan *social dumping* yaitu membuat aturan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan cara-cara menekan upah minimum, membuat kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Penanam Modal Asing (Sulistiowati, 2015), dan menghilangkan perlindungan kepada Pekerja. Hal ini jelas menurut hemat Penulis sangat bertentangan dengan Konstitusi Republik Indonesia. Penulis dalam tulisan ini berpendapat bahwa Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

bertentangan dengan UUD 1945, karena Negara telah melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin terlaksananya hak-hak konstitusional rakyat dan pekerja/ buruh, lebih dari itu Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bentuk konkret Pemerintah lebih mengedepankan kepentingan Pemodal Asing maupun Dalam Negeri tanpa memperhatikan kepentingan rakyat dan pekerja. Sementara Pancasila sebagai dasar Filsafat Negara terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada Negara untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja agar dapat terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Pekerja dan keluarganya, dan bukan semata mengedepankan kepentingan Pemodal demi mendapatkan Investasi.

Keberadaan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dimaksudkan karena adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) dengan alasan itu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya dalam hubungan kerja. Buruh relatif hanya memiliki bekal atau kehendak untuk bekerja, sedangkan pengusaha atau majikan dapat menentukan syarat-syarat kerja bagi buruh tersebut untuk dapat diterima yang menjadikan adanya ketimpangan itu sendiri, sehingga peran hukum ketenagakerjaan menjadi penting guna meniadakan ketimpangan tersebut.

Alih-alih memperkuat pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang selama ini tidak maksimal dilakukan, pasal-pasal baru yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta kerja justru membuat aturan yang semakin

merugikan pekerja/ buruh. Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia dari masuknya pekerja asing, sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja Indonesia khususnya dan rakyat Indonesia pada umumnya.

Negara harus tunduk dan melaksanakan amanat Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru memberikan “karpas merah” serta membuka peluang dan kesempatan sebebaskan-bebasnya kepada pekerja asing untuk dapat bekerja di Indonesia, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan kemudahan Tenaga Kerja Asing (TKA) masuk ke Indonesia dengan menghapus berbagai persyaratan antara lain menghilangkan kewajiban meminta izin kepada Menteri Tenaga Kerja, tanpa adanya syarat standart kompetensi TKA, tanpa batasan waktu penggunaan TKA maupun batasan jenis pekerjaan yang dapat ditempati oleh TKA, serta tidak ada kewajiban bagi TKA menghormati budaya Indonesia.

Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai hubungan kerja secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia dalam praktek hubungan kerja sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi pekerja Indonesia. Negara harus tunduk dan melaksanakan amanat Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan

bukan justru demi dan atas nama Investasi melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin perlindungan Pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni:

- 1 Melegalkan praktek PKWT untuk seumur hidup dan untuk semua jenis pekerjaan dengan menentukan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan kesepakatan para pihak. Hal ini akan mengakibatkan tidak akan terwujudnya asas kepastian kerja (*job security*) bagi Pekerja, karena pada faktanya posisi Pekerja selalu berada di bawah (*inferior*) Pengusaha bahkan dimulai dari sebelum adanya hubungan kerja, sehingga tidak dimungkinkannya Pekerja untuk memilik status hubungan kerja tetap. Terlebih dengan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur PKWT dapat dilakukan dengan seluruh jenis pekerjaan dan waktu seumur hidup, maka jelas memudahkan PHK dilakukan kepada Pekerja.
- 2 Aturan Kompensasi kepada pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya hanyalah pemanis yang bersifat utopis karena disyaratkannya minimal masa kerja 1 tahun, sedangkan PKWT dibebaskan sebebannya jangka waktu keberlakuannya berdasarkan kesepakatan para pihak.
- 3 Menghilangkan ketentuan mengenai pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya, yang pada faktanya merupakan bentuk perlindungan Negara kepada Pekerja dalam praktek pelaksanaan penyerahan sebagian

pekerjaan kepada perusahaan lainnya yaitu berupa pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan hanya sebatas pekerjaan penunjang yang sama sekali bukan termasuk dalam kerjaan atau kegiatan utama, kepastian hak Pekerja yang sama dan kepastian kerja Pekerja. Terlebih penghilangan ketentuan ini sangat jelas bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 yang mewajibkan adanya mekanisme TUPE sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja.

- 4 Membuat ketentuan baru yaitu "Alih Daya" yang akan sangat merugikan Pekerja karena dapat dilakukan untuk semua jenis pekerja, tidak lagi sebatas hanya pekerja penunjang melainkan termasuk didalamnya pekerjaan atau kegiatan utama.

Perubahan yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan secara umum bersifat menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Indonesia dalam praktek hubungan kerja sehingga akan mengakibatkan kerugian bagi Pekerja Indonesia. Negara harus tunduk dan mengamatkan Alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagai konstitusi Negara Republik Indonesia, dan bukan justru demi dan atas nama Investasi melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan dan menjamin perlindungan Pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yakni:

- 1 Menghilangkan ketentuan hari kerja dalam satu minggu yang mengakibatkan hilangnya hari istirahat mingguan, sehingga RUU Cipta Kerja tidak melindungi aspek kesehatan kerja pekerja demi menjaga produktivitas Pekerja
- 2 Menyebabkan ketidakpastian waktu kerja pekerja, dan menggantungkan waktu kerja kepada Pengusaha yang memberikan perintah kerja kepada Pekerja.
- 3 Menambah batas maksimal jam lembur sehingga menimbulkan resiko kesehatan dan kecelakaan kerja karena kelelahan, terlebih sangat terkesan mementingkan kepentingan pengusaha tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan Pekerja untuk istirahat/ pemulihan, hidup sehat, bersosialisasi, berkumpul dengan keluarga dan tetangga sebagai makhluk sosial.
- 4 Menghilangkan hak istirahat panjang Pekerja, dimana hal ini sangat merugikan pekerja yang selama ini telah mendapatkan hak istirahat panjang.
- 5 Mengatur Upah berdasarkan satuan waktu jelas tidak memberikan kepastian bagi Pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak, mengaburkan prinsip *no work no pay* tanpa batasan syarat jelas keberlakuan.
- 6 RUU Cipta Kerja melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah Minimum Padat Karya dimana nominalnya dapat lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi, jika ini terjadi jelas akan menyebabkan diskriminasi dan tidak terwujudnya penghidupan serta imbalan yang layak bagi

pekerja yang bekerja pada industri padat karya.

- 7 Menghilangkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk dapat merundingkan upah di atas upah minimum, hal ini jelas melanggar hak dasar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 8 Melahirkan norma baru dalam pengupahan yaitu Upah pada usaha Mikro dan Kecil dimana nominalnya didasarkan pada kesepakatan para pihak, sehingga jelas pekerja pada usaha mikro dan kecil tidak dapat mewujudkan penghidupan serta imbalan yang layak.

Negara harus memandang pemutusan hubungan kerja sebagai hal yang harus sebisa mungkin harus dihindari karena sangat berdampak pada penghidupan pekerja dan keluarganya. Bagi pekerja putusannya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Prinsip ini jelas tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*". Dengan demikian Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja telah:

1. Menghilangkan prinsip utama PHK. Hal ini jelas berdampak pada hilangnya hak atas kepastian bagi pekerja, dimana mudahnya PHK dapat dilakukan dan terjadi, Negara dapat dianggap telah melepaskan tanggung jawabnya dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja;

2. Menghilangkan kewenangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melakukan pembelaan terhadap anggotanya yang terkena PHK;
3. Menghilangkan uang penggantian hak sebagai salah satu hak pekerja yang mengalami PHK. Hal jelas merupakan degradasi dari perlindungan kesejahteraan bagi pekerja dan merupakan bentuk pelepasan tanggung jawab Negara dalam melindungi dan mensejahterakan pekerja.

Ketentuan pidana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dipandang dan dilihat merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar hak-hak yang telah diatur dapat secara pasti terpenuhi, di dalam Rancangan Undang-Undang Cipta kerja telah dengan jelas:

1. Menghilangkan sanksi pidana pembayaran upah dibawah upah minimum, hal ini jelas akan menyebabkan banyaknya praktek pembayaran upah di bawah upah minimum.
2. Menghilangkan sanksi pidana terhadap kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan perlindungan kepada pekerja, hal ini jelas mengakibatkan tidak adanya perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
3. Menghilangkan sanksi pidana kewajiban TKA untuk alih teknologi dan keahlian serta pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga selamanya TKI tidak akan memiliki kesempatan meningkatkan kemampuannya maupun mendapatkan kesempatan alih teknologi.

4. Menghilangkan sanksi pidana terhadap pelanggaran mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, hal ini jelas merupakan bentuk dari Negara yang dipekerjakan pada jam-jam tertentu tersebut.
5. Menghilangkan ketentuan Pidana serta mengubahnya menjadi sanksi administratif dalam RUU Cipta Kerja membuktikan Negara hanya berorientasi pada Investasi, dan melepaskan tanggung jawabnya melindungi pekerja guna dapat mewujudkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak

Negara harus memandang jaminan kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan secara nasional berdasar prinsip asuransi sosial bertentangan dengan prinsip jaminan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan, maka menjadi tanggung jawab negara memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Oleh karena itu ketika warga negara kehilangan pekerjaan maka menjadi tanggung jawab negara untuk memberikan jaminan sosialnya. Program Jaminan kehilangan pekerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini bukan merupakan bentuk dari tanggung jawab negara terhadap rakyat yang sedang kehilangan pekerjaan, karena terjadi pembebanan dengan diwajibkannya pekerja mengiur, sehingga sesungguhnya yang terjadi pekerja yang menanggung diri sendiri. Terlebih gagasan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta kerja tersebut secara faktual tidak konsisten dengan pemaparan Kemenko

Perekonomian di DPR RI tanggal 12 Februari 2020 yang menyatakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan dilaksanakan dengan tidak menambah beban iuran pekerja dan pengusaha.

PENUTUP

Kesimpulan

Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini diajukan oleh Pemerintah dengan dalil kebutuhan Indonesia atas Investasi dalam Pembangunan Nasional dan sektor ketenagakerjaan merupakan faktor dominan penghambat masuknya Investasi ke Indonesia. Selain itu Klaster Ketenagakerjaan dalam RUU ini secara substansi mendegradasi perlindungan terhadap pekerja yang sebelumnya telah lebih baik diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Saran

Terhadap hal ini, para pembentuk undang-undang harus berhati-hati agar tidak bertentangan dengan Konstitusi Negara Republik Indonesia yang telah secara jelas mengamanatkan perlindungan kepada pekerja. Peneliti menyarankan kepada Pemerintah dan DPR RI untuk mengkaji kembali Klaster Ketenagakerjaan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, agar supaya tidak menimbulkan polemik pertentangan dari pihak pekerja, namun tetap dapat memberikan manfaat kepada pekerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Medan: Sofmedia. (2011)

Biky, A., & dkk. *David Vs Goliath (Pembelajaran Kasus-Kasus Strategis Di Bidang Perburuhan)*. Jakarta: LBH Jakarta (2014).

Halim, A. R., & Gultom, S. S. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita (1987).

MP, H. Muhamad Rezky Pahlawan. "PELAYANAN PUBLIK YANG BAIK DEMI MEWUJUDKAN SUATU PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) DALAM SISTEM KETATANEGARAAN." *JURNAL SURYA KENCANA DUA DINAMIKA MASALAH HUKUM DAN KEADILAN* 6.2 (2020).

MP, H. Muhamad Rezky Pahlawan. "TINJAUAN TEORITIS KEPUTUSAN PEJABAT NEGARA DIKAITKAN DENGAN SISTEM HUKUM NEGARA INDONESIA." *RECHTSREGEL Jurnal Ilmu Hukum* 1.2 (2019).

Oetomo, R. G. *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grhadhika Binangkit Press (2004).

R., Ridwan H. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada (2014).

Soetiksno. *Hukum Perburuhan*. Jakarta (1978).

Sulistiowati. KETIDAKSEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN ANTARA INVESTOR ASING DENGAN PEKERJA INDONESIA DALAM PENGATURAN PENANAMAN MODAL DAN KETENAGAKERJAAN. *Mimbar Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada*, 27. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/15893/10502> (2015).

Sulisworo, D., & dkk. Retrieved from <http://eprints.uad.ac.id/9432/1/Pancasila%20Dwi.pdf> (2012)..