

BAB III

PENERAPAN KONSEP *OMNIBUS LAW*

DALAM PENGESAHAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG

CIPTA KERJA

A. Latar Belakang Penerapan Konsep *Omnibus Law* dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

Pada masa Pemerintahan yang baru diawal tahun 2020, Pemerintah mengumumkan adanya rancangan undang-undang yang baru dengan konsep yang berbeda yaitu *omnibus law*. Rancangan Undang-Undang yang diumumkan tersebut adalah Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (RUU Cipta Kerja). Rancangan Undang-Undang yang dipersiapkan ini merupakan salah satu bentuk usaha dari Pemerintah guna memberikan kebijakan-kebijakan untuk membangun perekonomian di Indonesia.

Wujud bentuk pembangunan perekonomian yang diharapkan Pemerintah melalui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini adalah dengan menarik para investor baik dari dalam maupun luar negeri untuk menanamkan sahamnya di Indonesia. Ketertarikan para investor inilah yang akan menjadi rantai berjalannya berbagai bidang usaha yang ada di Indonesia, sehingga semakin lancar sebuah perusahaan beroperasi maka semakin membuka peluang dibukanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

Salah satu alasan yang melatarbelakangi dan menjadi landasan sosiologis dirancangannya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini adalah permasalahan ekonomi yang dihadapi bangsa Indonesia adalah semakin meningkatnya usia produktif. Meningkatnya angka usia produktif menjadi sebuah kelebihan dan keuntungan bagi Negara Indonesia jika bisa memanfaatkannya dengan baik dan tepat. Keuntungan dari segi demografi ini merupakan salah satu faktor yang baik untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kuantitas dan kualitas yang baik menjadi salah satu nilai tambah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di suatu Negara. Proses peningkatan produktivitas dengan pembagunan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi dan mengeluarkan suatu Negara dari permasalahan pendapatan kelas menengah.

Studi yang dilakukan oleh Andrew Mason (2010) menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu Negara Asia yang tengah mengalami masa perubahan demografi dimana pergerakan angka kelahiran dan kematian mengalami penurunan. Adanya hal tersebut menimbulkan tingkat ketergantungan pada usia non produktif mengalami pengurangan.⁶⁴ Di sisi lain dari hasil studi tersebut, menurut Bapennas, struktur demografi di Indonesia yang menunjukkan dominasi usia produktif sangat menguntungkan

⁶⁴ Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja, Luwansa , 20 Januari 2020, BPHN, h.10

untuk mengembangkan sumber daya manusia yang selanjutnya menjadi kunci pertumbuhan ekonomi yang lebih baik.⁶⁵

Bonus demografi inilah yang akan dimanfaatkan dengan baik oleh Pemerintah melalui perubahan regulasi ketenagakerjaan dengan menggunakan konsep *omnibus law*. Terlebih apabila sebuah kelebihan ini apabila tidak dimanfaatkan dan diarahkan dengan kebijakan yang baik dan tepat maka justru akan menimbulkan masalah baru yakni meningkatnya tingkat pengangguran dan angka kemiskinan.

Selain keuntungan dari sisi demografi, ada beberapa potensi yang dimiliki Indonesia untuk investor. Adapun potensi-potensi tersebut antara lain : (1) tersedianya Sumber Daya Alam yang sangat melimpah; (2) adanya bonus demografi yang diuraikan sebelumnya menunjukkan ketersediaan tenaga kerja bagi perusahaan yang sangat produktif; (3) besarnya jumlah angka penduduk Indonesia dapat menjadi pangsa pasar yang besar pula; (4) infrastruktur Indonesia yang memadai untuk dapat menjangkau wilayah kepulauan diseluruh Indonesia.

Potensi yang dimiliki oleh Indonesia ternyata tidak sebanding dengan tingkat investasinya. Daya tarik investor asing masih sangat rendah. Padahal apabila dilihat dari potensi yang dimiliki, seharusnya dapat menarik perhatian para investor asing untuk menanamkan modal mereka di Indonesia.⁶⁶ Namun fakta dilapangan menyatakan bahwa rendahnya minat investor menanamkan

⁶⁵ Maliki, *Regional Disparity in Indonesia's Demographic Divided*, Bapennas and National Transfer Account

⁶⁶ Ihsanuddin, residen Jokowi kecewa Calon Investor Banyak Lari ke Negara Tetangga”, <https://nasional.kompas.com/read/2019/09/04/1642544/presiden-jokowi-kecewa-calon-investor-banyak-lari-ke-negara-tetangga>, diakses 16 Juni 2020, pukul 09.38 WIB

investasi di Indonesia karena rumitnya beberapa aspek dalam melakukan investasi. Salah satunya dalam hal perizinan. Satu bidang usaha, biasanya terdapat beberapa instrument perizinan yang harus dipenuhi oleh investor agar dapat menanamkan modalnya. Salah satu contoh adalah perizinan investasi ketenagalistrikan yang memerlukan 19 (sembilan belas) instrument perizinan. Belum lagi ketika perizinannya harus melibatkan berbagai kementerian, lembaga dan pemerintah daerah.⁶⁷

Selain pada hal perizinan, di Indonesia terdapat undang-undang yang mengatur mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Mulai dari kebijakan menjalankan suatu usaha, investasi atau penanaman modal, persiapan usaha, ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Namun, banyaknya kebijakan membuat kerancuan dan saling tumpang tindih antara satu peraturan dengan peraturan yang lainnya. Hal ini juga mengakibatkan adanya kebingungan bagi para pihak yang menjadi sasaran dari peraturan tersebut.. Misalnya para investor, sehingga daya minat mereka menurun akibat tumpang tindih peraturan. Sedangkan dengan adanya investor, merupakan salah satu kunci bagi para pelaku usaha untuk terus menggerakkan roda produksi mereka dimana dengan kegiatan tersebut berjalan maka salah satu keuntungannya adalah terbukanya lapangan pekerjaan. Bisa dikatakan dalam satu bidang yakni investasi tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Penanaman Modal, namun juga terdapat dalam undang-undang sektor yang lain.

⁶⁷ *Ibid*

Sebelum adanya rencana pembuatan Rancangan Undang-Undang dengan konsep *omnibus law* ini, Pemerintah telah berupaya melakukan usaha untuk memberikan kemudahan dalam berusaha yaitu dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTPS) pada tahun 2015. PTPS ini adalah kegiatan dalam hal perizinan dan non perizinan dalam investasi yang didasarkan pada pelimpahan wewenang dari instansi atau lembaga yang berwenang dalam hal perizinan atau non perizinan. Dalam prosesnya sudah termasuk didalamnya tahap permohonan sampai penerbitan dokumen yang dilakukan di satu tempat.⁶⁸

Usaha selanjutnya yang dilakukan Pemerintah adalah dengan melakukan analisa dan kajian terhadap beberapa peraturan tumpang tindih yang terkait. Sejak tahun 2016, diketahui terdapat 180 (seratus delapan puluh) regulasi yang membahas mengenai perizinan.⁶⁹ Perizinan yang dikaji oleh Pemerintah tidak hanya menyangkut mengenai bidang investasi dari dalam maupun luar negeri, namun juga berkaitan mengenai perizinan untuk warga Indonesia sendiri yang hendak mengembangkan usahanya. Melalui kajian tersebut, dilakukan penataan beberapa regulasi terkait yang berdimensi perizinan sehingga dapat menciptakan kemudahan berusaha serta meningkatkan investasi Indonesia. Dengan kemudahan dalam kedua hal tersebut, maka akan terciptanya lapangan pekerjaan yang nantinya dapat menyerap para pencari kerja di Indonesia.

⁶⁸ “PTPS dan Paket Kebijakan Ekonomi Untuk Menunjang Investasi”, <https://www.kemenkeu.go.id//>, diakses pada 30 Juni 2020, pukul 14.23 WIB

⁶⁹ Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja, Luwansa, 20 Januari 2020, BPHN, h.20-21

Tidak terlepas dari investasi dan wirausaha yaitu dari sisi ketenagakerjaan, dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional diperlukan sebuah regulasi guna mengkoordinir perubahan kondisi ketenagakerjaan sehingga dapat menyesuaikan perkembangan peraturan terkait yang juga dirubah. Pemerintahpun dapat hadir dan memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja. Oleh karena itu, di dalam perencanaan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja *omnibus law*, juga diikutkan klaster ketenagakerjaan.

Konsep *omnibus law* digunakan dalam penataan regulasi Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja karena dengan konsep tersebut dapat menyelesaikan permasalahan regulasi tanpa harus melakukan revisi berbagai dan beberapa Undang-Undang yang memiliki substansi berkaitan perizinan, usaha dan tenaga kerja. Konsep ini cukup merevisi beberapa pasal yang diperlukan menjadi satu Undang-Undang baru yang telah mengamandemen beberapa Undang-Undang yang terkait sebelumnya.

Diadakannya pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menerapkan konsep *omnibus law* bukan tanpa memiliki dasar. Dasar ini menjadi sebuah landasan yang logis dan ilmiah serta menyesuaikan keadaan bangsa dan masyarakat Indonesia untuk memberlakukan dan mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat 3 (tiga) landasan yaitu secara filosofis, yuridis, dan sosiologis.

Landasan filosofis yang mendasari Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini berawal dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia yang memiliki tujuan mulia bagi rakyatnya yaitu kesejahteraan, keadilan dan kemakmuran. Sebagaimana bunyi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁷⁰, sehingga Pemerintah sudah pasti akan mengupayakan berbagai tindakan dan kebijakan guna memenuhi hak-hak warga negaranya agar mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk mencapai kesejahteraan.

Melihat fakta dan data yang diuraikan sebelumnya mengenai kondisi demografi di Indonesia, kondisi usia produktif yang selalu meningkat tidak diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusianya untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja. Dan disisi lain ketersediaan lapangan pekerjaan masih terbatas dibanding jumlah tenaga kerja yang memerlukan. Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah agar terciptanya lapangan pekerjaan yaitu dengan meningkatkan investasi. Peningkatan investasi yang awalnya dilakukan dengan kemudahan pengurusan perizinan satu pintu, sekarang diikuti dengan pembentukan kebijakan baru yaitu Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *omnibus law*. Upaya selanjutnya yaitu melalui penguatan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Adanya peningkatan usaha seperti ini yang biasanya dijalankan oleh masyarakat Indonesia sendiri, dapat meningkatkan penghasilan sendiri. Selain itu usaha yang telah berjalan dengan baik juga secara otomatis akan membuka lapangan pekerjaan baru. Upaya yang terakhir peningkatan Sumber Daya

⁷⁰ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Manusia (SDM) itu sendiri melalui kebijakan-kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan. Ketiga upaya tersebut dirumuskan menjadi Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang merupakan hasil amandemen beberapa peraturan perundang-undangan terkait yang sudah ada dengan menggunakan konsep *omnibus law*.

Landasan yang kedua yaitu landasan sosiologis. Landasan ini tidak terlepas dari kondisi dan permasalahan utama di Indonesia. Kondisi demografi yang semestinya menjadi sebuah kelebihan justru dapat menjadi masalah jika tidak segera dimanfaatkan dengan memberikan fasilitas dan kebijakan yang tepat. Pengembangan dan peningkatan UMKM menjadi prioritas utama dalam menangani kondisi ini, karena dianggap mampu memberikan kesejahteraan pada masyarakat menengah ke bawah. Menurut penulis, dari upaya yang dilakukan dapat merata pada berbagai kalangan. Apabila investasi lebih cenderung kepada masyarakat menengah ke atas, sedangkan UMKM diprioritaskan untuk masyarakat menengah ke bawah, sehingga peningkatan kesejahteraan dapat tercapai secara adil dan sesuai.

Landasan yang terakhir yaitu landasan yuridis yang diawali dengan munculnya beberapa persoalan mengenai undang-undang investasi dan UMK yaitu ;

1. Kebijakan yang ada dalam undang-undang tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan masyarakat
2. Terjadinya ketidak harmonisan peraturan dan tumpang tindih antar peraturan yang menyebabkan kerancuan dalam melakukan

pengurusan untuk melakukan usaha dan perizinannya, sehingga menyebabkan penciptaan lapangan kerja menjadi terhambat.

3. Peraturan yang telah ada kurang memadai sehingga kekuatannya lemah sebagai kekuatan hukum.⁷¹

Permasalahan berkaitan dengan regulasi Indonesia ini yakni peraturan yang terlalu banyak. Oleh sebab itu, sejatinya penerapan konsep *omnibus law* ini dapat menjadi solusi penyederhanaannya. Selain terlalu banyak, regulasinya juga tumpang tindih, sehingga solusi untuk memperbaikinya tidak cukup apabila hanya dengan melakukan revisi satu per satu undang-undang sebagaimana mestinya. Tumpang tindih regulasi ini diuraikan dalam beberapa masalah sebagai berikut ;

1. Adanya ketidak selarasan perancangan undang-undang antara tingkat pusat dengan tingkat daerah.
2. Terjadi kecenderungan peraturan yang menyimpang dari substansi yang seharusnya diatur
3. Ketidaktaatan atas materi muatan atau substansi tersebut menimbulkan permasalahan "*hyper regulation*"
4. Tingkat efektifitas peraturan perundang-undangan seringkali menjadi persoalan ketika dilakukan penerapan.⁷²

⁷¹ Landasan Yuridis, *Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, h. 211-212

⁷² Antoni Putra, "Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi", h. 3-4

Beberapa persoalan tersebut merupakan permasalahan hukum yang tidak terlepas dari beberapa undang-undang dan kebijakan. Upaya peningkatan investasi dan UMKM tanpa disertai dengan kebijakan yang memadai tidak akan dapat terlaksana dengan baik bahkan sulit untuk dilakukan. Adanya landasan yuridis ini pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki landasan secara hukum. Oleh sebab melibatkan banyaknya peraturan perundang-undangan, maka penggunaan konsep *omnibus law* dipilih dalam melakukan perubahan beberapa ketentuan yang diperlukan sekaligus.

B. *Omnibus Law* dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan

Permasalahan di lapangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia di bidang perekonomian salah satunya adalah angka pengangguran yang masih tinggi. Kondisi dimana pertumbuhan jumlah usia produktif yang seharusnya menjadi sebuah keberuntungan dan nilai tambah bagi perkembangan ekonomi di Indonesia justru tidak diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia-nya yang memadai. Minimnya kualitas SDM membuat daya saing para pencari kerja juga rendah, sehingga formasi-formasi yang sedang diperlukan oleh perusahaan tidak terpenuhi. Ketersediaan lapangan pekerjaan juga masih sangat terbatas.

Salah satu usaha yang dilakukan Pemerintah saat ini adalah dengan melakukan dorongan untuk meningkatkan investasi. Hal ini tidak memberikan hasil yang sebagaimana diharapkan. Penyebabnya adalah minat

investor yang kurang untuk berinvestasi. Kurangnya minat investor diakibatkan karena rumitnya berusaha di Indonesia. Mulai dari perizinan yang mana peraturannya mengalami obesitas. Terjadi kerancuan dan tumpang tindih antar peraturan pusat dengan peraturan daerah. Adanya tumpang tindih ini menjadi faktor superioritas kewenangan dalam perizinan yang menimbulkan ego sektoral. Ketidak serasian persyaratan yang diajukan pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadi kesulitan tersendiri bagi para pelaku usaha. Prosedur yang harus dilalui oleh pelaku usaha juga berbelit-belit, kurang transparan dan informative serta memakan waktu yang lama. Persoalan lain yang menyebabkan kurangnya minat investor adalah tenaga kerja yang belum memiliki *skill* yang memadai sesuai kebutuhan mereka.

Pada Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan ketenagakerjaan yang menjadi poin kajian adalah ketentuan tentang upah minimum, *outsourcing*, Tenaga Kerja Asing (TKA), pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), definisi kerja dan jam kerja. Sanksi pidana bagi pelaku usaha maupun tenaga kerja. Adanya pengkajian mengenai peraturan klaster ketenagakerjaan ini tidak terlepas dari usaha meningkatkan ekosistem investasi yang lebih baik. Pada klaster ketenagakerjaan hanya terdiri atas satu undang-undang yang akan dilakukan perubahan dengan *omnibus law*, yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang mengalami perubahan adalah sebagai berikut ;

a. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pada Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pasal 42 menguraikan potensi implikasi regulasinya berkaitan tentang kepastian hukum bagi para pekerja Tenaga Kerja Asing (TKA) dan berbagai kemudahannya. Pada Pasal ini sekaligus menghapus Pasal 43,44, 46 dan 48 karena apa yang dibahas didalamnya sudah termaktub dalam Pasal 42. Kemudahan dalam hal perizinan bagi pemberi kerja TKA dan penerbitan dokumen-dokumen perizinannya dapat menjadi faktor pendorong agar pertumbuhan investasi bisa berkembang. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi para investor yang melibatkan penggunaan tenaga kerja asing. Tentunya tanpa meninggalkan prioritas utama yakni penggunaan tenaga kerja Indonesia.

Adapun bunyi dan uraian rumusan undang-undang, usulan rumusan perubahan pada pasal 42 adalah sebagai berikut ;

“Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ,

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat

digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.⁷³

Pasal tersebut mendapatkan usulan perubahan sebagai berikut ,

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi :
 - (c) Anggota direksi atau anggota komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ;\
 - (d) Pegawai diplomatic dan konsuler pada kantor perwakilan Negara asing ; atau
 - (e) Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, *start-up*, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) ditetapkan dengan Peraturan Presiden.⁷⁴

Uraian usulan tersebut, merubah bunyi dari Pasal 42, dan menghapus Pasal 43, Pasal 44, Pasal 46 dan Pasal 48. Bunyi usulan pasal 42 ayat (1) mengakomodir awal Pasal 43 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menguraikan tentang kewajiban pemberi kerja tenaga asing untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing.⁷⁵ Pada awalnya rencana penggunaan tenaga kerja asing harus disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, namun pada usulan Rancangan Undang-Undang Cipta

⁷³ Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷⁴ Usulan Rumusan Perubahan RUU Cipta Kerja Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁷⁵ Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kerja disahkan oleh Pemerintah Pusat.⁷⁶ Pengesahan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat inilah berimplikasi pada kemudahan dalam hal perizinan penggunaan tenaga kerja asing.

Selanjutnya, Pasal 43 Undang-Undang Ketenagakerjaan menguraikan secara mendetail apa saja yang harus disertakan di dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing. Diantaranya (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing, (b) jabatan/kedudukan tenaga kerja asing, (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, (d) tenaga kerja Indonesia yang akan mendampingi tenaga kerja asing dalam perusahaan.⁷⁷ Namun dalam Rancangan Undang-Undang hanya menguraikan mengenai pengesahan yang mengarah pada kemudahan perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, sebagaimana yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Hal ini menunjukkan penerapan konsep *omnibus law* yaitu penyederhanaan dari aturan sebelumnya.

Bunyi usulan Pasal 42 Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 44 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu termuat pada Pasal 42 ayat (4) RUU Cipta Kerja. Adapun substansinya berkaitan dengan jabatan, waktu dan standar kompetensi dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Pasal yang mengalami penghapusan tersebut secara substansi sama saja, hanya saja diakomodir menjadi satu pada Pasal 42 RUU Cipta Kerja. Ketentuan lanjutannya yang mengatur mengenai jabatan, waktu dan standar kompetensi tersebut diatur di dalam

⁷⁶ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 42 ayat (1)

⁷⁷ Pasal 43 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Peresiden, bukan lagi Keputusan Menteri sebagaimana yang diuraikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 45 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja mendapatkan penambahan poin yaitu mengenai kewajiban pemberi tenaga kerja asing agar memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya yang hubungan kerjanya berakhir.⁷⁸ Adapun potensi implikasinya adalah pemberian sanksi administratif apabila kewajiban tersebut diabaikan. Adapun bunyi Pasal 45 sebagai berikut ;

Pasal 45,

(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :

- a. Menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing ;
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan
 - c. Memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.⁷⁹

Uraian usulan dalam RUU Cipta Kerja Pasal 45 diatas, pada implikasinya dapat menertibkan pemberi kerja tenaga kerja asing dan tenaga kerja asing itu sendiri. Pemberian kesempatan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing tidak serta merta mengesampingkan tenaga kerja dari warga Indonesia. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 45 ayat (1) huruf a, baik bunyi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁷⁸ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 45 ayat (1) huruf c

⁷⁹ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 45

maupun RUU Cipta Kerja mewajibkan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing untuk menunjuk pendamping tenaga kerja asing dari warga Negara Indonesia.

Pasal 47 mendapatkan usulan rumusan yang dapat menimbulkan pertanyaan. Hal ini dikarenakan adanya salah satu ayat yang dihapus, sedangkan tidak ada penjelasan lanjutan. Sebagaimana bunyi Pasal 47 ayat (2) baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun RUU Cipta Kerja,

(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan Negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.⁸⁰

Pasal tersebut terdapat kalimat “jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan”, namun pada RUU Cipta Kerja penjelasan lanjutan mengenai jabatan tertentu dihapuskan dari peraturan semula yang termuat dalam Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penerapan konsep *omnibus law* disini yakni penyederhanaan namun tidak memberikan penjelasan, justru membuat peraturan tersebut terkesan rancu karena masih menimbulkan pertanyaan terkait pengecualian pemberian kompensasi kepada jabatan tertentu tenaga kerja asing. Dampak dari ketidakjelasan ini menghilangkan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja yang terkait.

⁸⁰ Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 42 ayat (2) Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

b. Pengupahan

Upah merupakan salah satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam ketenagakerjaan. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan harus diberikan oleh suatu perusahaan atau pihak pemberi kerja.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸¹

Pentingnya upah bagi pekerja menjadi sebuah sarana untuk kelangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Kelangsungan hidup dan kesejahteraan disini adalah bentuk terwujudnya kehidupan pekerja/buruh beserta keluarganya yang layak bagikemampuan. Demi menciptakan tujuan tersebut, maka Pemerintah memberikan perlindungan upah melalui peraturan-pertauran serta ketentuan terkait dengan pengupahan, sebagaimana termuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Substansi perubahan peraturan yang dilakukan oleh Pemerintah melalui konsep *omnibus law* juga terjadi pada hal pengupahan. Pada substansi pengupahan ini merubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 97.

⁸¹ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Diawali dari Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut ;

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- (2) Untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan ;
 - d. Upah ktidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.⁸²

Pasal 88 mengalami perubahan dari keseluruhan ayatnya. Perubahan pada ayat (1) menguraikan pekerja/buruh berhak memperoleh kehidupan yang selayaknya kemanusiaan. Pada perubahan tersebut menghilangkan unsur “penghasilan” yang pada akhirnya juga merubah ayat (2).⁸³ Dihilangkannya kata “penghasilan” disini memiliki alasan bahwa untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak hanya berasal dari penghasilan yang diberikan kepada pekerja/buruh, melainkan juga

⁸² Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸³ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88 ayat (1) dan (2)

berasal dari beberapa hak yang akan diberikan kepada pekerja/buruh seperti jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, keselamatan kerja dan lain sebagainya. Penyederhanaan *omnibus law* dalam ayat ini lebih mengarah kepada aturan yang bersifat menyeluruh sehingga dalam pengertian kandungannya pun lebih meluas.

Selanjutnya penyederhanaan pada ayat (3) menguraikan mengenai macam-macam upah yang harus diberikan kepada pekerja, pada usulannya menyatakan bahwa hal tersebut selanjutnya diatur pada Peraturan Pemerintah.⁸⁴ Adapun alasan perubahan tersebut yaitu Undang-Undang cukup mengatur materi muatan yang bersifat prinsip. Sedangkan hal-hal yang bersifat praktis seperti pembagian jenis upah yang harus diberikan tersebut merupakan bentuk dari pelaksanaan kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Munculnya berikut bunyi perubahan dari Pasal 88 dalam RUU Cipta Kerja ;

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan nasional diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁸⁵

Usulan *omnibus law* pada Pasal 88 diuraikan kembali menjadi Pasal

88 A sampai dengan Pasal 88 G. Pasal 88 A menguraikan aturan mengenai penegasan prinsip-prinsip pengupahan. Adapun prinsip-prinsipnya terkait :

⁸⁴ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88 ayat (3)

⁸⁵ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88

Penegasan prinsip-prinsip pengupahan terkait ;

1. Timbul dan berakhirnya hak atas upah;
2. Prinsip pembayaran upah berdasarkan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan;
3. Prinsip kesetaraan pekerja/buruh dalam mendapatkan hak atas upah sesuai konvensi ILO No. 100⁸⁶

Timbulnya hak pekerja/buruh atas upah ini mulai berlaku sejak adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dan hak atas upah akan berakhir ketika terjadi putusnya hubungan kerja. Hubungan kerja akan menciptakan suatu kesepakatan antara kedua belah pihak untuk menetapkan upah atau upah yang dibayarkan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kewajiban membayar upah tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha sebagaimana yang disebutkan dalam kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, maka akan dilaksanakan sanksi pidana mengingat hak atas upah merupakan bagian dari hak asasi manusia.

Pasal 88 yang lain pada huruf B menguraikan mengenai penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan hasil. Pada huruf C menguraikan mengenai upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Kewajiban Gubernur dalam menetapkan batasan upah minimum termuat dalam Pasal 88 G.

Pasal 88 C

- (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.⁸⁷

⁸⁶ Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, Lampiran h. 26

⁸⁷ Usulan Rumusan Perubahan, Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, Lampiran h. 27

Pasal 88 G

- (1) Dalam hal Gubernur :
 - a. Tidak menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industry padat karya; atau
 - b. Menetapkan upah minimum dan/atau upah minimum industri padat karya tidak sesuai ketentuan, dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pemerinthan daerah.
- (2) Dalam hal gubernur dikenakan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), upah minimum yang berlaku yaitu upah minimum sebelumnya.⁸⁸

Pada dasarnya makna dari kata “minimum” berarti satu angka, sehingga apabila dikatakan upah minimum terdapat satu angka saja yang disebutkan. Pengaturan ini, memiliki potensi implikasi bahwa bagi para pengusaha dan usaha mikro/kecil serta para pekerja kepentingan berkaitan upah terlindungi. Namun upaya pengembalian konsep upah minimum ini menyebabkan penurunan nilai upah minimum itu sendiri. Maka apabila hendak diimplikasikan dengan tetap memperhatikan asas keadilan, ketentuan baru ini bisa diterapkan kepada pekerja baru dan tidak berlaku pada pekerja lama yang telah menerima ketentuan upah minimum sebelumnya. Sedangkan pada usaha padat karya yang disebutkan pada Pasal 88 E untuk upah minimum diharuskan memiliki batas tersendiri, tidak disamakan dengan industry lain. Terakhir berkaitan dengan ketentuan batas upah minimum diharuskan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh beserta keluarganya dan mampu dibayarkan oleh pengusaha.

⁸⁸ *Ibid*, h. 28

Pasal 88 E

- (1) Untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh industry padat karya, pada industry padat karya ditetapkan upah minimum tersendiri
- (2) Upah minimum pada industry padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Upah minimum pada industry padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum industry padat karya dan formula tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁸⁹

Berkaitan dengan Pasal 88 E yang mengungkapkan tentang ketentuan batas upah minimum, maka Pasal 90 yang semula membahas mengenai penangguhan upah minimum dihapuskan. Dengan adanya ketentuan Pasal 88 E maka seharusnya tidak ada pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah batas upah minimum dan tidak akan terjadi penangguhan upah kepada para pekerja/buruh.

Pada Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi,

- “(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusahadan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan.”⁹⁰

Pada usulan rumusan perubahan, Pasal ini dihapuskan. Penghapusan pasal tersebut membuat melemahnya kekuatan hukum bagi para pekerja/buruh

⁸⁹ *Ibid*, h. 28-29

⁹⁰ Pasal 91 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dari tindakan semena-mena pelaku usaha ketika melakukan perjanjian. Mengingat dalam hal kesepakatan, pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang lemah, sehingga besar kemungkinan pelaku usaha menentukan secara sepihak walaupun itu dilakukan melalui sebuah perjanjian kerja.

Penghapusan Pasal 91 sekilas lebih mempersingkat susunan kalimat yang lebih mudah dipahami namun tidak merubah substansinya. Hal ini diusulkan pada pasal usulan yakni Pasal 90 A yang berbunyi, “*upah diatas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh diperusahaan.*”⁹¹ Sebagaimana prinsip atas penetapan suatu upah, didasarkan pada kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹² Pasal 90 A, menyebutkan bagaimana suatu peraturan mengatur kesepakatan pelaku usaha dengan pekerja/buruh atas upah yang nilainya diatas upah minimum. Untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, maka upah yang ditentukan berdasarkan suatu kesepakatan tidak diperbolehkan di bawah batas minimumnya. Selain itu, hal ini dapat menghindari terjadinya sikap semena-mena pelaku usaha dalam menentukan upah yang merugikan pekerja/buruh.

Terkait mengenai aturan pengupahan yang lainnya yakni Pasal 92 Undang-Undang ketenagakerjaan menguraikan ketentuan terkait struktur dan skala pengupahan yang didasarkan pada golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

⁹¹ Usulan Rumusan Perubahan, Naskah Akademish. 32-33

⁹² Pasal 1 angka 30, Pengertian Upah, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun stuktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompensasi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai stuktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.⁹³

Kemudian pada usulan rumusan perubahan Pasal 92, kriteria sebagai dasar penentu struktur dan skala pengupahan itu dihilangkan. Pengusaha diberikan keleluasaan untuk menentukannya stuktur dan skala pengupahannya yang tentunya hal ini juga disesuaikan dengan standard operasional dari masing-masing perusahaan. Selanjutnya pengusaha melakukan peninjauan berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktifitas. Disini pada usulan yang baru hanya mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan dalam memberi upah, tanpa melihat dan mempertimbangkan bagaimana kualitas dari pekerja/buruh.

Penerapan *omnibus law* yang menguraikan aturan secara singkat dan mendasar, hal ini menjadikan aturan-aturan sebelumnya yang bersifat detail dan baku, dihilangkan. Adapun yang menjadi acuan perubahan Pasal 92 tersebut yaitu dengan melihat penerapan aturan tersebut pada praktek dilapangan. Melihat banyaknya perusahaan yang menentukan sendiri skala dan struktur pengupahan dengan didasarkan pada jenis pekerjaan dan kebutuhan keterampilan di perusahaan yang berbeda-beda. Tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Melihat perubahan tersebut ruang lingkup untuk menyusun struktur dan

⁹³ Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

skala upah semakin meluas. Bisa didasarkan pada berbagai aspek, hal ini berimplikasi pada pengupahan yang menyesuaikan aspek paling dasar yaitu upah minimum dan kemampuan perusahaan, sehingga ini bisa dikatakan bahwa aturan terbaru ini tetap sama-sama memberikan kebaikan baik untuk pekerja/buruh maupun perusahaan. Bagi pekerja/buruh, skala dan struktur pengupahan yang didasarkan pada upah minimum yaitu tidak boleh dibawah upah minimum melindungi hak mereka, dan bagi perusahaan dengan melihat kemampuan perusahaan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk tetap menjalankan kewajiban pengupahan sesuai kemampuan.

Kemampuan perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan didasarkan pada perjanjian kerja, skala dan struktur kerja yang disesuaikan dengan peraturan yang ada. Hal ini tidak serta merta seluruh upah akan pasti dibayarkan. Melihat kondisi pekerja yang mungkin saja memiliki aktivitas diluar pekerjaannya ataupun kendala dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Inilah kenapa upah tidak selalu dibayarkan penuh. Di dalam aturan pengupahan hal ini diatur pada Pasal 93 yang menjelaskan mengenai pengecualian atas pekerja/buruh yang tidak dapat bekerja karena suatu halangan namun upah harus tetap dibayarkan oleh pengusaha.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar apabila:
 - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan

- pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal;
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha ; dan
 - i. `pekerja/buruh melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan.⁹⁴

Pasal 93 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan secara jelas dan terperinci, jenis pengecualian apa saja yang akan menjadi alasan pekerja/buruh yang meninggalkan pekerjaannya akan tetap diupah. Ini menjadi lebih dipersingkat sebagaimana bunyi usulan rumusan perubahan sebagai berikut :

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila ;

- a. Pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan;
- b. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dan telah mendapatkan persetujuan pengusaha
- c. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; atau

⁹⁴ Pasal 93 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

- d. pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya.⁹⁵

Apa yang diuraikan pada usulan perubahan lebih mendasar dan mudah dipahami. Namun hal ini beresiko menimbulkan adanya multitafsir. Hal ini karena apa yang dijelaskan dalam perubahasn tersebut masih bersifat umum. Melihat hal tersebut, diperlukan pengaturan lebih lanjut mengenai kategori perihal pengecualian upah yang tetap wajib dibayarkan walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaannya atau pengaturan yang dimasukkan dalam suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Namun hal tersebut tidak dijelaskan sedemikian.

Hal tersebut diperlukan pengaturan lanjutan untuk mencapai suatu kesepakatan. Apabila kita kembalikan pada poin (b) usulan perubahan tersebut, menjelaskan bahwa segala kegiatan diluar pekerjaan yang mengakibatkan pekerja/buruh tidak dapat mengerjakan pekerjaan perusahaan harus mendapatkan persetujuan dari perusahaan.⁹⁶ Persetujuan tersebut bisa berupa surat izin, ijin dari absen harian, atau diuraikan dalam sebuah perjanjian kerja. Bagaimana bentuk persetujuan izin tidak bekerja karena berhalangan itu akan disampaikanpun juga harus diperjelas oleh pekerja/buruh dalam bentuk baku (tulisan). Hal ini sudah pasti harus diuraikan secara detail dan merinci di dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan mereka. Karena tidak

⁹⁵ Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, Lampiran h. 35-37

⁹⁶ *Ibid*, h. 36

ada penjelasan mengenai aturan lanjutan yang akan diuraikan dalam Peraturan lain seperti Peraturan Pemerintah.

Lain halnya dengan ketentuan pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang tidak bekerja. Ketentuannya yang pada awalnya dijelaskan secara terperinci dalam Pasal 93 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun pada perubahannya diusulkan untuk diatur dalam Peraturan Pemerintah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pembahasan yang diangkat pada klaster ketenagakerjaan menyoroti pada permasalahan uang pesangon dan uang penghargaan PHK. Kajian berkaitan dengan hal tersebut, dibahas mulai dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa pasal yang diusulkan untuk dihapus, hal ini merupakan konsekuensi dari berubahnya peraturan pada pasal sebelumnya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di dunia kerja, merupakan sebuah konsekuensi dari adanya hubungan kerja. Ketika seseorang melakukan pekerjaan disuatu perusahaan, secara otomatis ia memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Terlebih jika kedua belah pihak memiliki perjanjian kerja yang mana perjanjian ini dapat menjadi kekuatan hukum bagi kedua belah pihak untuk melindungi masing-masing hak dan kewajibannya. Apabila sudah terjadi hubungan kerja, maka sudah

menjadi kemungkinan jika disuatu waktu akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sebagaimna termuat dalam Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹⁷

Pemutusan hubungan kerja berlaku pada intensitas pengusaha dan jenis usaha di mana pekerja/buruh bekerja. Bisa dikatakan jenis perusahaan dengan usaha tertentu sebagaimana yang termuat dalam undang-undang yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Sehingga ketentuan-ketentuan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja memiliki ruang lingkup pemberlakuannya.

Pembahasan terkait uang pesangon dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjadi uraian pembahasan dalam penelitian ini antara lain uang pengganti atas pemutusan hubungan kerja, pesangon dan jaminan sosial. Masing-masing poin tersebut merupakan hak-hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja akibat PHK.

⁹⁷ Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal ini pasal 156 ayat 1 menguraikan *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*⁹⁸ Selanjutnya dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja diusulkan rumusan perubahan yang berbunyi sebagai berikut, *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja.”*⁹⁹

Pada ketentuan yang dirubah tersebut, menghilangkan unsur hak pekerja yaitu uang pengganti. Adapun macam-macam uang pengganti yang seharusnya diterima oleh pekerja adalah :

- a. Cuti tahunan yang belum dan belum gugur
- b. Biaya transportasi bagi pekerja dan keluarganya dimana mereka diterima
- c. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% dari pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat
- d. Lain-lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.¹⁰⁰

⁹⁸ Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁹ Pasal 89 ayat 1 Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

¹⁰⁰ Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja.....”,

Perubahan yang diusulkan mengenai uang penggantian hak yang dihilangkan tersebut didasari dengan alasan bahwa macam-macam uang pengganti seperti biaya transportasi dan sisa cuti selanjutnya dapat diatur dan diuraikan lebih jelas dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selanjutnya mengenai uang ganti perumahan sudah diatur di dalam manfaat Jaminan Hari Tua, sehingga perlu diatur pada salah satu regulasi saja. Terakhir mengenai uang pengganti pengobatan dan kesehatan diatur dalam program Jaminan Kesehatan Nasional. Artinya bahwa apa yang menjadi pesangon bagi para pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja bukanlah dihapuskan, melainkan hak-hak itu tetap diterima dengan ketentuan yang diatur diluar undang-undang Cipta Kerja ini. Penerapan konsep *omnibus law* inilah yang mengakibatkan pemangkasan dan pederhanaan peraturan sehingga aturan lanjutannya diatur dalam peraturan turunan lainnya.

Selayaknya sebuah perusahaan yang terus mengusahan agar usahanya terus berjalan dengan baik, lancar dan memberikan keuntungan secara komersil, sudah sepatutnya juga menjadi sebuah kewajiban pengusaha untuk memperhatikan kesejahteraan para pekerja/buruhnya. Salah satunya dengan mengupayakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah juga diharuskan untuk mengupayakannya. Hal ini diuraikan Pasal 151 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan yang berbunyi,

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹⁰¹

Aturan tersebut mengakibatkan munculnya aturan lanjutan yang menguraikan mengenai proses penyelesaian apabila akan dikeluarkan keputusan PHK. Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwa dengan keterlibatan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dalam upaya menghindari terjadinya PHK, maka sebelum dikeluarkan keputusan PHK harus dilakukan perundingan dan mediasi diantara mereka.¹⁰² Selanjutnya apabila perundingan tidak mencapai kata “sepakat”, maka keputusan PHK dapat dikeluarkan apabila sudah memperoleh ketetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial.¹⁰³ Pasal 151 tersebut selanjutnya dirubah menjadi

Pasal 151

- (1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁰⁴

Perubahan ini berimplikasi pada kemudahan, tidak berbelarut-larut dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan permasalahan PHK, karena penyelesaiannya langsung dituntaskan pada Lembaga penyelesaian

¹⁰¹ Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰² Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰³ Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰⁴ Usulan perubahan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan dalam Naskah Akademik *Omnibus Law* h. 43

hubungan industrial. Hal ini terjadi karena keputusan PHK dilaksanakan atas kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh.

Implikasi dari perubahan tersebut memang lebih efisien sebagaimana tujuan dari peraturan yang disusun berdasarkan konsep *omnibus law*. Namun dalam hal ini sangat terlihat, bahwa pengusaha mendapatkan kelonggaran karena hilangnya anjuran upaya preventif untuk menghindari adanya resiko pemutusan hubungan kerja. Keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang didasarkan pada kesepakatan yang hanya melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh memberikan beban tersendiri bagi pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh biasanya menjadi pihak yang lemah ketika melakukan sebuah perjanjian. Disisi lain dengan dihilangkannya ketentuan yang berisi tentang upaya preventif yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi, menjadi keringanan tersendiri bagi para pengusaha. Seharusnya hal tersebut dapat memicu semangat dan usaha pengusaha agar terus berupaya melakukan yang terbaik untuk perusahaan bukan semata-mata untuk keuntungan namun juga demi keberlangsungan hidup para pekerjanya.

Kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh harus memperhatikan ketentuan sebagai berikut yang tertuang pada aturan perubahan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja mengenai pengecualian kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) ;

Pasal 151 A

Kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) tidak diperlukan dalam hal :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja ;
- b. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- c. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri ;
- d. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu ;
- e. Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan , atau perjanjian kerja Bersama;
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- g. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) ; atau
- h. Perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.¹⁰⁵

Di sisi lain pengecualian juga terdapat pada kondisi-kondisi tertentu yang dialami oleh pekerja/buruh. Kondisi-kondisi tersebut merupakan pengecualian alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan-alasan sebagai berikut ;

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus ;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungannya, atau menyusui bayinya ;

¹⁰⁵ *Ibid*, h. 44

- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Pekerja/buruh berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan ;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁰⁶

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sebuah konsekuensi kerja yang dalam aplikasinya banyak diatur dalam perjanjian kerja. Melihat hal ini juga perlu didasari dengan kondisi dan potensi perusahaan yang berbeda-beda. Adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak serta merta melupakan hak-hak pekerja/buruh, karena alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) bukanlah kondisi yang diinginkan oleh pekerja/buruh, sehingga hak-hak mereka sebagai pekerja juga harus dipenuhi. Substansi mengenai jaminan-jaminan yang merupakan hak bagi pekerja/buruh yang di PHK kebanyakan diatur dalam sistem jaminan sosial nasional. Garansi yang diberikan oleh Pemerintah ini untuk

¹⁰⁶ Usulan perubahan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan dalam Naskah Akademik *Omnibus Law* h. 45-47

memberikan kesejahteraan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) beserta keluarganya. Jaminan ini merupakan jaminan kehilangan pekerjaan yang merubah peraturan dari Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan nasional yang termuat pada Pasal 18 serta ketentuan Pasal 6 Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial.

Pasal 18 ;

Jenis program jaminan social meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pension;
- e. Jaminan kematian; dan
- f. Jaminan kehilangan pekerjaan.¹⁰⁷

Adapun jenis-jenis perlindungan jaminan sosial atas kehilangan pekerjaan yang diberikan oleh Pemerintah awalnya tidak ada dalam Pasal 18 Undang-Undang Sistem jaminan Sosial. Adanya Rancangan Undang-Undang Cipta kerja dan konsekuensi atas perubahan ketentuan pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka jaminan kehilangan pekerjaan dimasukkan pada usulan Pasal 18 huruf f . dimunculkannya jaminan kehilangan pekerjaan tersebut menghasilkan norma baru yakni Pasal 46 A yang diusulkan yakni berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Usulan perubahan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam Naskah Akademik *Omnibus Law* h. 76

Berdasarkan data *World Bank* bahwa perusahaan yang memenuhi pembayaran kompensasi ketika terjadi PHK kurang lebih sebanyak 40% yang menurutnya hal ini disebabkan karena tingginya pesangon PHK di Indonesia.¹⁰⁹ Selain itu juga besarnya iuran perusahaan yang harus dibayarkan untuk mendaftarkan pekerja kepada program jaminan sosial dan prosesnya tidak maksimal, sehingga agar menghasilkan hasil yang maksimal dan sesuai maka mengenai jaminan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja direposisi melalui program jaminan sosial baru yang diselenggaran oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Norma baru yang diusulkan selanjutnya yaitu Pasal 46 B yang berbunyi sebagai berikut ,

- “ (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
(2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.
(3) ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.”¹¹⁰

Jaminan kehilangan pekerjaan yang didasarkan pada prinsip asuransi sosial sudah pasti menimbulkan kewajiban bagi pihak terkait untuk membayar iuran, dalam hal ini dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja.

Hal ini sangat jauh dari kata “memberikan kemanfaatan” bagi pekerja.

¹⁰⁸ Norma Baru Usulan Rumusan Perubahan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional, h. 76-77

¹⁰⁹ Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, Lampiran h. 76-77

¹¹⁰ Norma Baru Usulan Rumusan Perubahan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional, h. 77-78

Kewajiban yang seharusnya menjadi tanggungjawab bagi pengusaha, justru pekerja juga ikut menanggungnya selain mengalami kehilangan pekerjaan. Hal ini juga diperjelas lagi pada usulan selanjutnya yaitu Pasal 46 C yang menyatakan bahwasannya peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah mereka yang ikut serta dan telah membayar iuran asuransi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan apabila seorang pekerja tidak mendaftarkan diri dan membayar iuran jaminan tersebut maka apabila sewaktu-waktu mengalami pemutusan hubungan kerja tidak mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggungjawab dan kewajiban pengusaha. Di sini terlihat pengusaha sangat dimudahkan dengan menghilangkan kewajibannya atas hak pekerja/buruh.

Berkaitan dengan jaminan kehilangan pekerjaan, adapun manfaatnya adalah berupa pelatihan dan sertifikasi, uang tunai dan fasilitas penempatan. Hal ini agar selama pekerja yang diPHK dan keluarga dapat memenuhi kebutuhan pokoknya sementara waktu. Besaran iuran yang harus dibayarkan diambil beberapa persen dari upah yang diterima selama masa kerja.