

BAB IV

PENERAPAN KONSEP *OMNIBUS LAW*

DALAM PENGESAHAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG

CIPTA KERJA PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA

A. Problematika Regulasi Ketenagakerjaan Dalam *Omnibus Law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

Polemik yang terjadi semenjak diumumkannya akan diciptakan undang-undang baru melalui konsep yang juga baru dalam penyusunan perundang-undangan di Indonesia yaitu *omnibus law* banyak terjadi dari kalangan pekerja/buruh. Regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan ini menjadi sorotan banyak pihak, tidak hanya dari pihak pekerja/buruh tapi juga beberapa pengamat, para ahli dan juga mahasiswa. Bahkan substansi yang dinilai banyak merugikan hak-hak pekerja/buruh ini sudah sering mendapatkan perlawanan melalui aksi demonstrasi.

Rancangan Undang-Undang yang sedang dipersiapkan oleh Pemerintah ini merupakan upaya dalam rangka meningkatkan pembangunan ekonomi di Indonesia yang tujuannya agar dapat menarik investor untuk menanamkan modal di Indonesia. Sebagai langkah yang diambil untuk mengatasi masalah tingginya tingkat pengangguran maka diharapkan melalui rancangan undang-undang ini dapat mempermudah investor dan pengusaha melakukan usahanya di Indonesia dan

menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

Penerapan konsep penyusunan undang-undang dengan *omnibus law* menjadi hal baru bagi dunia perundang-undangan di Indonesia. Pengenalan konsep ini dengan istilah yang mudah dipahami publik biasanya juga disebut dengan undang-undang sapu jagat. Disebut demikian karena konsep ini dapat diterapkan untuk melakukan perubahan dan pergantian beberapa ketentuan norma undang-undang menjadi satu peraturan perundang-undangan saja.¹¹¹

Sesuai dengan judul rancangan undang-undangnya, di dalamnya juga membahas mengenai ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan meleburkan tiga undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial dan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang penyelenggara jaminan sosial. Ketiga undang-undang tersebut dilebur dalam klaster ketenagakerjaan yang peruntukannya untuk mengatur kewajiban dan hak-hak antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

Hal-hal yang diatur dalam klaster ketenagakerjaan dilakukan untuk mengharmonisasikan beberapa peraturan agar lebih memudahkan para pengusaha dalam menjalankan usahanya di Indonesia. Kemudahan-kemudahan tersebut melibatkan berbagai kewajiban pelaku usaha yang masih tumpang tindih. Oleh sebab itu, dengan konsep *omnibus law* ini, kekhawatiran akan

¹¹¹ Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law", *Jurnal Pamator*, Volume 13 No.1, April 2020, h. 4, <https://journal.trunojoyo.ac.id/pramator/article/view/6991>, diakses 23 Mei 2020 , pukul 16.21 WIB

kerancuan regulasi yang bisa merugikan para investor dapat diselesaikan karena penyederhanaan ketentuan-ketentuannya

Pro dan kontra sudah pasti akan terjadi dengan dimunculkannya kebijakan ini. Banyak opini masyarakat bermunculan semenjak diumumkannya konsep *omnibus law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Kubu kontra lebih mendominasi dikarenakan dalam penggarapan rancangan ini tidak melibatkan banyak pihak sebagaimana pembentukan undang-undang yang lainnya. Mengingat Negara Indonesia merupakan Negara demokrasi yang seharusnya dalam penyusunan peraturan harus bersifat transparansi selama proses penyusunannya.

Indonesia merupakan Negara hukum dimana dalam perkembangannya, prinsip-prinsipnya terpengaruhi oleh penerimaan paham kedaulatan dan demokrasi. Hal yang seperti ini dikatkan sebagai Negara hukum yang demokrasi. Ketika hukum ditegakkan dengan mendasari prinsip demokrasi, maka demokrasi diatur atas keberadaan hukum.¹¹² Hukum yang merupakan instrument pengatur, dimana sasaran pemberlakuannya ditujukan kepada rakyat, namun tetap saja pembentukan dan penyusunannya tidak bisa dipisahkan dari partisipasi rakyat baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan berdasarkan pada prinsip demokrasi.

Klaster ketenagakerjaan yang banyak menjadi sorotan adalah terkait hak-hak pekerja/buruh sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Beberapa ketentuan yang menjadi problematika diantaranya adalah mengenai

¹¹² Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara*, h. 132-133

tenaga kerja asing (TKA), upah minimum, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Adanya perlawanan atas penyusunan *omnibus law* oleh para pekerja/buruh, menunjukkan bahwa dari aturan yang disusun terdapat sesuatu yang kurang memberikan manfaat atau merugikan dipihak mereka. Ketika dikembalikan lagi pada prinsip demokrasi di Negara hukum, hukum yang mengabaikan demokrasi akan menimbulkan sebuah keterpaksaan atas pelaksanaan aturan-aturan di dalamnya. Aturan-aturan yang bersifat memaksa ini dikarenakan hilangnya partisipasi warga yang secara tidak langsung juga mengabaikan kepentingan warga. ketika kepentingan warga yang terabaikan, hak-hak wargapun juga tidak terjamin melalui penegakan hukum.

Kebijakan disuatu Negara yang berkaitan dengan hukum, dalam hal penyusunannya yang menghasilkan produk hukum tentu diharuskan mengutamakan prinsip demokrasi. Praktik demokrasi dapat menjamin peran masyarakat dan pengambilan keputusan kebijakan, sehingga produk hukum yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan gambaran masyarakat di lapangan dan sesuai dengan kepentingan masyarakat.¹¹³ Adapun penyusunan undang-undang dengan berkonsepkan *omnibus law* yang memakan waktu begitu singkat dengan alasan untuk mencapai target tertentu, maka sudah semestinya mempertimbangkan apakah dengan waktu sesingkat itu dapat memenuhi unsur dan juga sesuai prinsip demokrasi. Pelibatan publik dalam penyusunan undang-undang berlandaskan demokrasi seharusnya sudah dihadirkan semenjak tahap

¹¹³ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Cetakan Kedua, (Jakarta:Sinar Grafika, 2011), h. 132

pembahasan dan pembentukan rancangan undang-undang. Pentingnya hal tersebut untuk menciptakan implikasi peraturan di masyarakat dapat dilakukan sebagaimana semestinya. Adanya Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai penjaring diskurs publik dan penjaring aspirasi masyarakat kerap kali hanya bersifat formalitas saja, tanpa menyentuh bagaimana prinsip demokrasi didalam prosesnya. Artinya, rancangan undang-undang cipta kerja dengan konsep *omnibus law* ini belum mampu menjamin adanya demokrasi dalam proses pembuatan undang-undang.

Pembentukan undang-undang apapun haruslah partisipatif. Partisipasi adalah menampung suara aspirasi, kemudian publik memberikan berbagai masukan¹¹⁴ atas penyusunan Rancangan Undang-Undang. Sedangkan apa yang dilakukan oleh Pemerintah atas penyusunan RUU Cipta Kerja adalah sosialisasi. Sosialisasi adalah mengenalkan draf rancangan yang telah ada. Penerapan konsep *omnibus law* memiliki resiko yang berbahaya untuk demokrasi.¹¹⁵ Hal ini rawan untuk disusupi oleh kepentingan-kepentingan, sehingga transparansi dan kemudahan akses harus dibuka lebar agar masyarakat dapat terlibat untuk menghindari masuknya kepentingan-kepentingan golongan.

Pasal 96 Undang-Undang 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan harus dilaksanakan bukan hanya sekedar formalitas semata. Negara diharuskan memberikan dan menyiapkan wadah untuk

¹¹⁴ Bivitri Susanti, dalam jumpa pers “RKUHP: Periode Baru, bahas dengan Pendekatan Baru”, Jakarta, (17/11) dalam Atoni Putra, “Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Refomasi Regulasi”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17 No. 1, Maret 2020, h.5-6

¹¹⁵ Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, PSHK sampaikan Masukan Prolegnas dan Omnibus Law, dipublikasikan pada 21 November 2019, dalam <https://pshk.or.id/hinglight.id/pshk-sampaikan-masukan-prolegnas-dan-omnibus-law/>, diakses tanggal 24 Mei 2020

menampung aspirasi dan partisipasi masyarakat secara jelas. Selama ini bentuk partisipasi terlihat samar-samar sehingga hal tersebut hanya sebatas syarat formal untuk memenuhi kepentingan pembentukan undang-undang.

Konsekuensi lain yang terjadi adalah bahwasannya di dalam konstitusi Negara Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) pada Pasal 22 A menyebutkan mengenai tata cara pembentukan undang-undang sudah diatur di dalam suatu undang-undang.¹¹⁶ Proses legislasi di Indonesia sudah memiliki undang-undang tersendiri yang mengaturnya, yaitu Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Di dalam undang-undang tersebut tidak dikenal peristilahan “payung hukum” yang merupakan nama lain dari *omnibus law*. Secara logika, apabila disebut payung hukum maka secara langsung undang-undang tersebut menaungi banyak undang-undang dibawahnya (berkedudukan lebih tinggi), seperti halnya undang-undang dengan konsep *omnibus law* yang merupakan hasil dari peleburan dari beberapa undang-undang. Sedangkan di dalam hierarki peraturan perundang-undangan UU Nomor 12 tahun 2011,¹¹⁷ semua peraturan perundang-undangan memiliki kedudukan yang sama dan sejajar. Dapat disimpulkan bahwa *omnibus law* dengan demikian tidak termasuk ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 pada Pasal 7 tentang jenis dan hierarki peraturan-perundang-undangan di Indonesia.

¹¹⁶ Pasal 22 A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

¹¹⁷ Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Penerapan konsep *omnibus law* dalam proses legislasi di Indonesia yang merubah banyak norma dari beberapa peraturan, pastinya hasil undang-undangnya akan berimplikasi pada peraturan turunannya. Seperti halnya pada Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yang sampai saat ini tercatat menyederhanakan 82 undang-undang dengan 1.194 pasal.¹¹⁸ Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pada pelaksanaannya nanti harus ada 82 peraturan pelaksana yang harus diselaraskan agar pelaksanaannya dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Problematika di lapangan yang paling terlihat dari diumumkannya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja adalah respon masyarakat terutama dari kalangan pekerja/buruh. Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang di dalamnya menguraikan 11 klusterisasi menguraikan empat pokok bahasan yaitu penyederhanaan perizinan tanah, investasi, ketenagakerjaan dan perlindungan UMKM, kemudahan dalam usaha, dukungan untuk riset dan inovasi, administrasi pemerintah, sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah dan kawasan ekonomi khusus.¹¹⁹ dari 11 kluster yang bertujuan untuk pembangunan dan percepatan ekonomi, justru di dalamnya banyak mempermudah kepentingan dalam berusaha dan berinvestasi. Sebagaimana peningkatan ekonomi tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya dalam hal ini pekerja/buruh, melihat apa yang diusulkan di dalam Rancangan Undang-

¹¹⁸ Liputan 6, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4132932/82-uu-dan-1194-pasal-bakal-diselaraskan-dalam-omnibus-law>, diakses pada 10 Juli 2020 pukul 10.11 WIB

¹¹⁹ Detik News, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>, diakses pada 10 Juli 2020 pukul 10.15 WIB

undang Cipta Kerja yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, justru mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang menjadi ujung dari pergerakan usaha.

B. Penerapan Konsep *Omnibus Law* dalam RUU Cipta Kerja Perspektif Hak Asasi Manusia

Indonesia sebagai Negara hukum, perlu memberikan pengakuan dan perlindungan hak-hak warganya sebagaimana karakteristik dari Negara hukum. Di Indonesia perlindungan atas hak asasi manusia sudah dicantumkan dalam konstitusi yakni pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi , “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹²⁰. Menurut Jimy Assiddiqie , pada Pasal tersebut merupakan jaminan hak yang berkenaan dengan hak konstitusional warga Negara , dimana hak ini tidak berlaku bagi warga Negara asing. Sedangkan yang benar-benar berkaitan dengan hak asasi manusia secara hakikat adalah termuat pada Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945¹²¹, yaitu , “Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu”¹²². Hal ini karena hakikatnya, hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki setiap orang semata-mata ia adalah manusia, bukan karena ia adalah warga Negara tertentu.

Berkaitan dengan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang mana dalam klaster pembahasannya memasukkan bidang ketenagakerjaan, banyak

¹²⁰ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

¹²¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, “Lecturer Peringatan 10 Tahun Kontras Jakarta”, 26 Maret 2008, h. 12-13

¹²² Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban bagi perusahaan dan pekerja/buruh. Dilihat dari hal tersebut, Negara menjamin hak-hak warganya salah satunya hak yang berkaitan dengan kelangsungan hidup. Hak yang paling mendasari atas hak tersebut adalah termuat dalam Pasal 27 ayat (2) yang mana setiap orang berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang selayaknya manusia. Hak yang dijamin di dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut merupakan hak konstitusional (*the citizens constitutional rights*). Hak ini merupakan hak yang dimiliki oleh warga Negara karena berada di suatu Negara.

Pada klaster ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja, terdapat ketentuan mengenai kemudahan perizinan untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) bekerja di Indonesia. Kemudahan perizinan tersebut dimaksudkan kepada para investor dan pengusaha agar berkenan berinvestasi dan menjalankan usaha di Indonesia. Sehingga dengan hal tersebut, perekonomian dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh Pemerintah dan terbukanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia. Adanya kemudahan dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing ini menurut penulis merupakan strategi tersendiri bagi Pemerintah agar investor tertarik karena kemudahannya.

Melihat kembali fakta yang diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan tenaga kerja di Indonesia salah satunya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang memenuhi kebutuhan perusahaan. Sehingga hal ini menurunkan minat investor jika menanamkan modal di Indonesia. Dengan perubahan kebijakan baru tersebut, maka investor dan pengusaha akan dengan mudah mempekerjakan tenaga kerja sesuai keinginan yang diperlukan

perusahaan tanpa mempermasalahkan harus mengambil tenaga kerja lokal, walaupun memang di dalam ketentuannya wajib mendahulukan tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan hak yang seharusnya dimiliki seseorang sebagai warga Negara Indonesia, sudah pasti mendapatkan pekerjaan di wilayah Negeranya sendiri dengan mudah adalah hak yang sepatutnya diperoleh. Mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuan dan kemauan hal ini bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 9 ayat (1) yang berbunyi , “ *setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.* ”¹²³

Jaminan setiap warga negara atas memiliki pekerjaan juga termuat di dalam konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang diskriminasi pekerjaan dan jabatan. Hal-hal yang perlu mendapatkan kesetaraan dan kesempatan yang sama salah satunya memiliki pekerjaan. Adapun bunyi ketentuannya sebagai berikut;

Setiap anggota harus merumuskan kebijakan nasional untuk pencegahan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan ini harus diterapkan dengan sarana Langkah-langkah perundang-undangan, kesepakatan bersama antara organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representative atau dengan cara lain yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, dan harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut :

- (a) Promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan adalah persoalan public;
- (b) Semua orang harus tanpa diskriminasi, menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal :
 - i. Akses ke layanan bimbingan dan penempatan kerja
 - ii. Akses ke pelatihan dan pekerjaan pilihan mereka sendiri atas dasar kesesuaian individual dengan pelatihan atau pekerjaan

¹²³ Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

- tersebut;
- iii. Kemajuan sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan mereka masing-masing;
 - iv. Jaminan memiliki pekerjaan;
 - v. Pengupahan untuk pekerjaan bernilai setara;
 - vi. Kondisi kerja termasuk jam kerja, waktu istirahat, hari-hari libur tahunan berbayar, langkah-langkah keselamatan kerja dan Kesehatan kerja, serta langkah-langkah jaminan social dan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan sehubungan dengan pekerjaan;¹²⁴

Ketentuan dalam konvensi ILO menjadi sebuah pegangan bagi negara anggota untuk membuat aturan terkait hak asasi manusia. Apa yang tercantum di atas salah satunya kewajiban negara anggota untuk membentuk suatu peraturan dan kebijakan yang di dalamnya menjamin rakyatnya untuk memiliki pekerjaan guna keberlangsungan hidupnya. Di Indonesia memiliki Undang-Undang Dasar 1945 sebagai pelindung dan penjamin hak tersebut. Seperti yang tersebut pada Pasal berikut yang menerangkan mengenai hak sebagai seorang warga Negara berkaitan dengan hak kesejahteraan sebagai seorang manusia. Ini tercantum di dalam Pasal 38 dan 39 yang berbunyi sebagai berikut ,

Pasal 38 ayat (1) Setiap warga Negara sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

Ayat (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Ayat (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atau upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

Ayat (4) Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan kemanusiaannya berhak atas upah yang

¹²⁴ Perumusan dan Penerapan Kebijakan Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan dalam Konvensi ILO No. 111/1958 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, h.6 dalam https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_149908.pdf, diakses tanggal 18 Agustus 2020

adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.¹²⁵

Pasal 39, Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturabn perundang-undangan.¹²⁶

Kedua pasal di atas menjadi sebuah jaminan hukum kepada masyarakat Indonesia khususnya untuk bisa mendapatkan kehidupan yang layak melalui pekerjaan yang sesuai dengan kemauan dan kecakapan mereka. Sebagai warga Negara Indonesia sebagai seorang pekerja, aspirasi mereka juga tetap diperhatikan melalui serikat-serikat pekerja yang biasanya dibentuk oleh perkumpulan para pekerja. Namun untuk bergabung dengan perkumpulan tersebutpun juga menjadi pilihan masing-masing individu. Pada kata “tidak boleh dihambat” inilah masing-masing dari mereka boleh memilih untuk bergabung atau tidak.

Adanya serikat pekerja, para pekerja/buruh biasanya dimanfaatkan untuk menyuarakan aspirasi dan suara mereka. Terlebih dengan adanya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang mana di dalamnya banyak membahas hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan justru mereduksi hak-hak dari pekerja/buruh. Banyaknya opini yang menunjukkan kontra atas penyusunan *omnibus law* yang tidak transparan tersebut menunjukkan bentuk pengungkapan aspirasi mereka. Hal inilah salah satu bentuk penerapan prinsip demokrasi yang menjunjung hak asasi manusia yaitu bebas berpendapat.

¹²⁵ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹²⁶ Pasal 39 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Namun prinsip demokrasi tersebut hanya sebagai formalitas dalam penyusunan RUU Cipta Kerja sebagaimana diterangkan dalam sub bab sebelumnya.

Penerapan konsep *omnibus law* dinilai dapat membahayakan demokrasi karena beresiko untuk disusupi oleh kepentingan golongan.¹²⁷ Hal inilah yang dijadikan alasan mengapa dalam penerapannya diperlukan keterbukaan akses informasi bagi masyarakat umum agar dapat terlibat menyampaikan aspirasinya secara langsung. Bila merujuk pada Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, demokrasi bukan hanya dilakukan sekedar formalitas, namun pemerintah juga harus membarikan wadah kepada masyarakat¹²⁸ yang nantinya juga ditindaklanjuti juga.

Beberapa hal yang menjadikan alasan para pekerja/buruh memperjuangkan hak mereka bukan tanpa dasar. Berdasarkan hak mereka yang telah dijamin oleh konstitusi yakni memberikan perlindungan hukum dan hak asasi manusia atas pekerja yang merupakan bentuk pemenuhan hak dasar dari para pekerja sendiri. Hal ini tertulis dalam Pasal 27 ayat (2), "*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*"¹²⁹ dan pada Pasal 33 ayat (1) berbunyi, "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.*"¹³⁰, dengan demikian hak dasar telah dilindungi oleh konstitusi dan apabila dilanggar maka sama dengan melanggar hak asasi manusia.

¹²⁷ Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia..., h.5-6

¹²⁸ Paal 96 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

¹²⁹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

¹³⁰ Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Selanjutnya secara spesifik, perlindungan yang diberikan atas pekerja bertujuan untuk memberikan hak-hak dasar para pekerja serta dapat memberikan jaminan kesetaraan atas apapun, sehingga bagi pekerja dan juga keluarganya mendapatkan kesejahteraan. Hal ini sudah diatur dalam undang-undang tersendiri yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalamnya menguraikan berbagai macam hak-hak yang diperoleh pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan usaha dan kepentingan pengusaha. Kemudian untuk meningkatkan pembangunan ekonomi Indonesia, Pemerintah mengupayakan penyusunan RUU Cipta Kerja yang merubah beberapa peraturan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

Beberapa ketentuan yang dirubah tersebut terdapat aturan yang menghapuskan penangguhan upah. Penangguhan upah ini terjadi apabila pengusaha pada suatu waktu tidak dapat memberikan upah sesuai batasan upah minimum, sehingga upah ditangguhkan.¹³¹ Penghapusan penangguhan upah ini karena telah ditegaskan mengenai batasan upah minimum agar tidak terjadi pembayaran upah dibawah upah minimum, sehingga melalui aturan tersebut hak pekerja/buruh telah terlindungi. Penetapan upah minimum menurut Rancangan Undang-undang Cipta Kerja dilakukan oleh pemerintah daerah dan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini juga sudah disesuaikan dengan apa yang teruat dalam konvensi ILO noomr 100/1951.

¹³¹ Naskah Akademik ..., Lampiran h. 27

Berkaitan dengan pengupahan, dalam konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang kesetaraan upah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan diatur dalam Pasal 2 yang berbunyi sebagai berikut;

Pasal 2

1. Dengan cara yang sesuai dengan metode yang berlaku untuk menetapkan nilai upah, setiap Anggota harus mempromosikan dan, sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan atas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
2. Azas ini dapat dilaksanakan;
 - (a) Dengan Undang-undang atau peraturan Nasional;
 - (b) Oleh badan penetapan upah yang dibentuk menurut peraturan yang berlaku atau yang diakui sah;
 - (c) Melalui kesepakatan kerja bersama di antara pengusaha dengan pekerja; atau
 - (d) Dengan menggabungkan cara-cara ini.¹³²

Selain itu, perubahan pada ketentuan kemudahan dalam perizinan pemberian kerja terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia terkesan menimbulkan kontra. Hal ini disebabkan posisi tenaga kerja Indonesia terancam melihat proses perizinannya yang begitu mudah dilakukan oleh pengusaha untuk menempatkan tenaga kerja asing yang diperlukan. Namun perlu diperhatikan, dalam ketentuan baru tersebut tidak melupakan kalimat “*dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia*”. Hal ini memenuhi hak warga Negara Indonesia sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu hak bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan.

¹³² Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, h. 6 dalam <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia>, diakses 18 Agustus 2020

Hak-hak pekerja lain yang juga menjadi pembahasan adalah mengenai jaminan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Di dalam klaster ketenagakerjaan, substansi mengenai jaminan bukanlah perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan dari Undang-Undang system jaminan sosial dan Undang-Undang Penyelenggara Jaminan Sosial. Ketentuan- ketentuan berkaitan dengan jaminan pekerja ini merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah untuk tetap memenuhi hak warga negaranya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 41 ayat (1) berbunyi, *“Setiap warga Negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”*¹³³

Jaminan sosial yang dimaksudkan adalah bahwa setiap warga Negara mendapat jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kemampuan Negara.¹³⁴ Dari penjelasan ini dapat diambil suatu pemahaman bahwasannya jaminan sosial merupakan jaminan yang diberikan oleh Negara kepada warga Negara sesuai kemampuan dan peraturan perundang-undangan. Dimana prinsip jaminan sosial adalah asuransi yang dikenal sebagai iuran untuk menjamin pihak yang terdaftar. Begitupun yang terdapat dalam klaster ketenagakerjaan. Jaminan yang diberikanpun ada beberapa macam seperti jaminan hari tua (pensiun) dan jaminan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan klaster ketenagakerjaan, jaminan pemutusan hubungan kerja

¹³³ Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹³⁴ Penjelasan Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

secara tunai diambil dari iuran dari beberapa persen penghasilan pekerja yang terdaftar dan pengusaha. Sehingga apabila pekerja tidak mendaftarkan maka jaminan juga tidak didapatkan.

Dilihat dari kaca mata hak asasi manusia hak atas jaminan ini tidak menyalahi sama sekali, hanya saja keadilan bagi pengusaha dipertanyakan. Hal ini disebabkan karena jaminan tersebut seharusnya memang sudah menjadi tanggungjawab pemberi kerja, namun dengan adanya *omnibus law* ini jaminan hanya sebagai formalitas yang mana mengurangi tanggungjawab pengusaha atas pekerja.

Selanjutnya hak pekerja wanita yang sedang hamil, menyusui, dan cuti haid. Hak-hak spesial ini biasanya juga diperuntukkan bagi pekerja disabilitas. Sedangkan pada Undang-Undang Hak Asasi Manusia ini dimuat dalam Pasal 41 ayat (2) yang berbunyi, "*Setiap penyandang cacat, orang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.*"¹³⁵

Kemudahan dan perlakuan khusus ini berupa pelayanan, jasa, atau penyediaan fasilitas dan sarana demi kelancaran, keamanan, kesehatan dan keselamatan. Pemberian hak special bagi wanita-wanita tersebut di atas merupakan bentuk dari pelayanan dan fasilitas pekerja.

Pada klaster ketenagakerjaan, hak-hak tersebut sudah tidak terperinci sebagaimana yang telah diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun

¹³⁵ Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

2003 tentang ketenagakerjaan. Pada usulan perubahannya menyatakan bahwa ketentuan pelaksana akan diatur lagi pada peraturan pemerintah dalam hal ini peraturan pelaksana atau perjanjian hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Memang salah satu prinsip konsep *omnibus law* merupakan penyederhanaan, namun dari penyederhanaan yang hanya menyertakan ketentuan dasar ini menimbulkan resiko pada aturan pelaksanaannya. Sehingga apabila melihat RUU Cipta Kerja maka untuk melakukan pelaksanaannya perlu membuka kembali aturan pelaksana yang merupakan peraturan perundang-undangan yang lain. Tetap saja, dalam hal ini terdapat beberapa aturan dalam satu konteks saja.

Berkaitan dengan apa yang diuraikan di atas bahwa ketentuan-ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan tidak ada yang menyalahi apa yang menjadi hak asasi manusia. Hanya saja uraian ketentuan yang bersifat teknis diturunkan dan diatur kembali pada peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah atau perjanjian hubungan kerja. Melihat hal tersebut bukan pemenuhan hak asasi manusia yang tidak sesuai, tetapi bentuk keadilan dari tanggungjawab perusahaan yang perlu dipertanyakan. Banyaknya aturan yang memberikan kemudahan bagi pengusaha memang merupakan stimulus yang dilakukan pemerintah untuk menarik perhatian investor agar menanamkan modal di Indonesia sehingga perekonomian dapat berkembang dengan baik. Namun kemudahan itu dapat menutup bentuk rasa tanggungjawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang mana dapat dikatakan tidak adanya keadilan atas penyusunan RUU Cipta kerja karena merugikan salah satu pihak.