

IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA SEBAGAI HUKUM POSITIF DI INDONESIA TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA BURUH

OLEH :

Wieke Dewi Suryandari
(wieke@undaris.ac.id)

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)

ABSTRAK

Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan metode *Omnibus Law* memiliki tujuan untuk meningkatkan investasi serta menjadikan industrialisasi di Indonesia semakin maju, Adapun usaha yang perbuat diantaranya melalui pemotongan jalur birokratisasi dan menyulitkan perizinan kegiatan baru. Sebagai sumber hukum, Undang-Undang Cipta Kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Sehingga Undang-Undang Cipta Kerja akan memiliki dampak terhadap buruh, sehingga permasalahan yang diangkat adalah Bagaimana Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum terhadap buruh. Melalui metode pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data primer yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Nantinya akan dijabarkan setiap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan teori hukum sebagai menjadi objek penelitian. Berdasarkan analisa yang dilakukan bahwa muatan materi dalam Undang-Undang Cipta Kerja justru memiliki implikasi berupa pemunduran atas perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-Undang Cipta kerja ter indikasi terjadinya pemunduran dibandingkan regulasi sektoral (eksisting) karena dipengaruhi faktor ketersediaan, hal itu karena tidak memenuhi kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat, namun justru membuka keran terhadap tenaga kerja dari berbagai negara. Selain itu pula Undang-Undang Cipta Kerja dirasa mengalami penurunan terhadap upaya perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan upah yang layak dimulai dengan memaksakan berlakunya alih daya buruh (*outsourcing*) dengan dalih perluasan kesempatan kerja dan percepatan proyek strategis nasional. Implikasi dari pembukaan pekerjaan yang bersifat *outsourcing* tidak hanya menyangkut dengan sustainable dan kepastian hak atas pekerjaan, akan tetapi memberikan dampak lain yaitu berpotensi terjadinya penurunan kualitas hubungan kerja antara pengusaha dan buruh.

Kata Kunci: *Cipta Kerja, Perlindungan hukum, Buruh*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bagian dari dinamika regulasi dan Parlemen dalam system ketatanegaraan Indonesia yang lazim. Undang-Undang Cipta Kerja sendiri menggunakan metode *Omnibus Law*. Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan metode *Omnibus Law* hingga sekarang masih menjadi

diskursus yang sangat hangat pada berbagai kalangan dengan analisis sosial, hukum, dan lain-lain.¹ Semangat melahirkan Undang-Undang Cipta Kerja untuk meningkatkan investasi serta menjadikan industrialisasi di Indonesia semakin maju, Adapun usaha yang perbuat diantaranya melalui pemotongan jalur birokratisasi dan menyulitkan perizinan kegiatan baru.²

Latar belakang Undang-Undang Cipta Kerja ini disahkan diantaranya karena tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.

Guna memberikan kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang mendukungnya. Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum.³ Dengan demikian tentu saja perubahan hukum itu harus mampu menyelesaikan permasalahan di kalangan masyarakat dan harus mampu mengantisipasi agar zangan sampai hukum yang dibuat tidak mampu menghadapi kemajuan zaman.

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan

¹ Dolfries J Neununy, "Urgensi Omnibus Law (Undang-Undang Cipta Kerja) Terhadap Hak Masyarakat Adat di Wilayah Pesisir", Jurnal, *Balobe Law Journal*, Vol.1, (No.2), 2021, halaman 119-120.

² Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia", Jurnal, *Widya Pranata Hukum*, Vol.3, (No.2), 2021, halaman 48-49.

³ Abdul Manan, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, (Jakarta: PT. Kharisma Putera Utama, 2013), halaman 63.

ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat.⁴ Sedangkan undang-undang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.⁵

Sebagai sumber hukum, Undang-Undang Cipta Kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undang-Undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-Undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat.⁶ Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

Undang-undang Cipta Kerja mengubah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal tanpa terkecuali yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang

⁴ Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), halaman 228.

⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), halaman 11.

⁶ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2013), halaman 249

Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.⁷ Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi.⁸ Undang-undang Cipta Kerja juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan. Sebelumnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pekerja alih daya (*outsourcing*) diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi.

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan. Namun demikian dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial. Di sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan.⁹ Diubahnya hukum yang mengatur manusia bertentangan dengan kehendak dari sebagian manusia yang lain, Hal ini karena seiring dengan perubahan zaman, tentu saja perlu adanya perubahan hukum yang mampu mengatur secara menyeluruh dalam menanggapi perubahan yang semakin pesat dari berbagai aspek.

Kontroversi kerap dialamatkan atas pengesahan undang-undang ini akibat dari terbelenggunya aspirasi dari masyarakat. Meskipun demikian pada akhirnya undang-

⁷ Ade Miranti Karunia, "UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!". KOMPAS.com. edisi 7 Oktober 2020, (<https://pemilu.kompas.com/read/2020/10/07/202100226/umk-dihapuskan-dalam-uu-cipta-kerja-menaker-saya-tegaskan-upah-minimum?page=all>, Diakses tanggal 14 September 2022).

⁸ Dipna Videlia Putsanra, "Poin-Poin Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law Soal Pesangon hingga Upah", Tirto.id, di unggah 7 Oktober 2020, (<https://tirto.id/poin-poin-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-soal-pesangon-hingga-upah-f5EK>, Diakses tanggal 14 September 2022).

⁹ Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), halaman 16.

undang ini disahkan sebagai undang-undang cipta kerja yang berlaku dan mengikat sejak disahkannya. Dengan demikian maka yang harus di digarisbawahi adalah bagaimana menurunkan aturan dasar tersebut yaitu undang-undang Cipta Kerja ke dalam turunannya baik itu peraturan pemerintah maupun peraturan presiden yang mendukung undang-undang Cipta Kerja tersebut. Undang-undang Cipta Kerja merupakan aturan hukum yang diusulkan oleh pihak eksekutif dalam hal ini adalah presiden Republik Indonesia.

Undang-undang Cipta Kerja pada akhirnya mengamandemen sejumlah undang-undang lain yang berkaitan dengan percepatan masuknya investasi. Penyusunan undang-undang cipta kerja adalah tujuan pemerintah dalam upaya penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, memberikan perlindungan serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem Investasi dan kemudahan berusaha dan investasi yang diinisiasi oleh pemerintah tingkat pusat serta melakukan percepatan proyek nasional yang bersifat strategis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif yang membahas doktrin atau asas dalam ilmu hukum. Penelitian jenis ini memiliki sifat deskriptif analitis, yaitu menjabarkan setiap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan teori hukum sebagai menjadi objek penelitian.¹⁰ Melalui metode yuridis normatif maka akan ditekankan untuk telaahan mengenai berbagai macam permasalahan terkini berdasarkan fakta-fakta nyata. Adapun sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder. Data sekunder sendiri terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

PEMBAHASAN

Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Buruh

Pengaturan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 88-92, Secara khusus pasal tersebut telah menghapus, mengubah, bahkan menetapkan aturan baru yang berkaitan Undang-

¹⁰ Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), halaman 24.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Aspek-aspek dalam Undang-Undang Cipta Kerja secara cermat bila dilakukan analisa maka tidak menuntut kemungkinan akan memundurkan pemenuhan dan perlindungan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal tersebut dapat dianalisa dari beberapa pasal dalam undang-undang cipta kerja yaitu:¹¹

- 1) Pasal 89 yang menghapus ketentuan Pasal 43 dan Pasal 44 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur urgensi penggunaan tenaga kerja asing, jangka waktu, pendamping di Indonesia, standar kompetensi, kriteria jabatan, dan jabatan dalam struktur perusahaan.
- 2) Pasal 89 mencabut ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur kriteria dan pembatasan mengenai pekerjaan yang dapat dilakukan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). Implikasinya melalui Undang-Undang Cipta Kerja maka seluruh sifat, jenis, dan level pekerjaan memungkinkan untuk dilakukan perubahan menjadi hubungan kontrak, selain itu tidak ada jaminan keberlanjutan untuk bekerja.
- 3) Pasal 89 terkait pengaturan cuti dan hak istirahat sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja justru menghilangkan hak cuti panjang setelah bekerja setelah 6 (enam) tahun dan diserahkan pada mekanisme kesepakatan semata.
- 4) Pasal 89 terkait dengan pengupahan yang dirasa melemahkan perlindungan hak buruh/pekerja, karena pengupahan ditetapkan hanya oleh Gubernur sehingga minim keterlibatan perwakilan buruh dan akan mempersulit dalam penetapannya karena kondisi antar kabupaten/kota yang berbeda. Kemudian adanya pengaturan upah minimum padat karya dan upah minimum Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), sehingga akan terjadi disparitas upah buruh.
- 5) Pasal 89 terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal tersebut menghapuskan ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat buruh/serikat pengusaha. Penghapusan Pasal 155 yang mengatur PHK

¹¹ Kania Rahma Nureda, dkk, *Omnibus Law RUU Cipta Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2021), halaman 30-32.

harus terlebih dahulu mendapatkan penetapan dari lembaga perselisihan dan penghapusan ketentuan dalam Pasal 161 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur mekanisme bertahap sebelum PHK dengan pemberian surat peringatan.

- 6) Pasal 89 yang menyebabkan adanya pemunduran atas penghormatan dan perlindungan terhadap serikat buruh/serikat pekerja. Hal ini adanya ketentuan tidak perlunya perundingan dalam proses PHK dengan serikat buruh/serikat pekerja, serta dengan perubahan sifat hubungan kerja menjadi PKWT atau kontrak dan lebih banyak melalui perusahaan alih daya. Dampaknya dalam jangka panjang adalah menghambat penguatan serikat buruh; serta
- 7) Pasal 89 yang menghapuskan Pasal 161-184 yang banyak mengatur mengenai jaminan sosial dan kelayakan hidup, meskipun dalam Pasal 90 ditambahkan dengan perubahan Pasal 18 UU SJSN dengan memasukkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Akan tetapi esensinya, ketika seluruh pekerjaan dapat di PKWT (kontrakan) atau dialihdayakan, sifatnya adalah asuransi (pembayaran premi).

Perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sekurang-kurangnya harus mencerminkan ketersediaan regulasi untuk memenuhi hak atas pekerjaan yang layak, keterjangkauan hak atas pekerjaan harus terbuka bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi, serta keberterimaan dan kualitas yang mana hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil, layak dan nyaman. Akan tetapi muatan materi dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*omnibus law*) justru memiliki implikasi berupa pemunduran atas perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹² Berdasarkan analisa yang dilakukan bawasanya Undang-Undang Cipta kerja ter indikasi terjadinya pemunduran dibandingkan regulasi sektoral (eksisting) karena dipengaruhi faktor ketersediaan, hal itu karena tidak memenuhi kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat, namun justru membuka keran terhadap tenaga kerja dari berbagai negara. Selain itu dipengaruhi pula dari faktor keberterimaan, terutama karena meletakkan hubungan kerja ke dalam ranah privat antara buruh dengan pengusaha, mulai dari proses kemudahan PHK, pengaturan mengenai upah yang layak dan jaminan sosial, pengurangan hak-hak istirahat dan cuti, perubahan sifat hubungan kerja PKWT atau kontrak untuk semua jenis, sifat dan level pekerjaan, serta

¹² *Ibid.*

melemahkan serikat pekerja dan serikat buruh dalam menjalankan organisasi serta membela kepentingan buruh.

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja sebagai hukum positif Indonesia dirasa terjadinya kontra produktif dalam upaya perlindungan terhadap buruh dibanding dengan regulasi yang sudah ada yaitu Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.¹³ Alih-alih Undang-Undang Cipta Kerja mampu menciptakan lapangan kerja baru akan tetapi justru akan menjadi hubungan kerja tidak kondusif terutama karena penghilangan Pasal 161 yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) langsung dapat dilakukan tanpa adanya surat peringatan bagi kesalahan ringan oleh buruh/pekerja. Selain itu pula dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah menghilangkan ketentuan pemberian surat peringatan atau surat panggilan bagi buruh yang 5 (lima) hari kerja tidak masuk tanpa perlu melakukan klarifikasi langsung dapat di PHK. Selain berbagai aspek material, Timboel juga mengkritisi minimnya keterlibatan organisasi pekerja/buruh dalam proses perencanaan, pengaturan materi muatan dan pembentukan omnibus law Cipta Kerja. Padahal Kovensi *International Labor Organization* (ILO) mendorong mekanisme tripartite meliputi pemerintah, pengusaha dan buruh sebagai standar dalam pembahasan seluruh persoalan yang berkaitan dengan buruh/pekerja. Peran buruh yang semakin menurun dalam omnibus law Cipta Kerja ini misalnya dalam penetapan upah hanya diatur oleh Gubernur semata tanpa melihat aspirasi dan penentuan kelayakan buruh, dan demikian halnya dalam proses PHK tidak perlu perundingan dengan serikat buruh/pekerja.

Selain itu pula Undang-Undang Cipta Kerja dirasa mengalami penurunan terhadap upaya perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan upah yang layak dimulai dengan memaksakan berlakunya alih daya buruh (*outsourcing*) dengan dalih perluasan kesempatan kerja dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁴ Campur tangan pemerintah melalui pembentukan peraturan perundang-undangan (legislasi), sepanjang menyangkut hak pekerja/buruh seharusnya menggunakan mekanisme standar maksimum. Sebaliknya menyangkut hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah menerapkan standar minimum. Akan tetapi dalam konteks ini terjadi

¹³ Timboel Siregar, "Ketenagakerjaan dan Omnibus Law," dipaparkan pada acara "Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan" kepada Komnas HAM RI tanggal 23 Juni 2020 (2020).

¹⁴ Aloysius Uwiyono, "Implikasi Hak Atas Pekerjaan yang Layak pada RUU Cipta Kerja," dipaparkan pada kepada Komnas HAM RI di Jakarta, tanggal 23 Juni 2020 (2020).

degradasi dan berpotensi terjadi modern slavery terutama dengan membuka seluruh sifat, jenis dan posisi pekerjaan adalah terbuka untuk alih daya (*outsourcing*) sehingga tidak hanya bagi pekerjaan yang bersifat musiman, sementara, dan bersifat penunjang.

Implikasi dari pembukaan pekerjaan yang bersifat *outsourcing* tidak hanya menyangkut dengan sustainable dan kepastian hak atas pekerjaan, akan tetapi memberikan dampak lain yaitu berpotensi terjadinya penurunan kualitas hubungan kerja antara pengusaha dan buruh. Buruh menjadi posisi yang rentan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan tidak equal lagi sebagaimana maksud dari pembentukan hubungan kerja yang harmonis. Demikian halnya, dengan semakin rentannya posisi dan kedudukan buruh/pekerja maka dalam aspek berorganisasi dan berserikat juga akan terancam. Ketika regulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja sudah tidak mewajibkan perundingan dengan serikat buruh/serikat pekerja ketika perusahaan akan melakukan PHK dan para buruh sibuk untuk mempertahankan diri agar kontrak tetap diperpanjang, maka kerja-kerja penguatan organisasi dan upaya melindungi dan memperjuangkan hak-hak buruh semakin sulit dilakukan.¹⁵

PENUTUPAN

Undang-Undang Cipta Kerja terkait ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 88-92, Secara khusus pasal tersebut telah menghapus, mengubah, bahkan menetapkan aturan baru yang berkaitan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sekurang-kurangnya harus mencerminkan ketersediaan regulasi untuk memenuhi hak atas pekerjaan yang layak, keterjangkauan hak atas pekerjaan harus terbuka bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi, serta keberterimaan dan kualitas yang mana hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil, layak dan nyaman. Akan tetapi muatan materi dalam Undang-Undang Cipta Kerja (*omnibus law*) justru memiliki implikasi berupa pemunduran atas perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-Undang Cipta kerja ter indikasi terjadinya pemunduran dibandingkan regulasi sektoral (eksisting) karena dipengaruhi faktor ketersediaan, hal itu karena tidak memenuhi kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat, namun justru membuka keran terhadap tenaga kerja dari berbagai negara. Selain itu pula Undang-

¹⁵ Timboel Siregar, *Op.Cit.*

Undang Cipta Kerja dirasa mengalami penurunan terhadap upaya perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan upah yang layak dimulai dengan memaksakan berlakunya alih daya buruh (*outsourcing*) dengan dalih perluasan kesempatan kerja dan percepatan proyek strategis nasional. Implikasi dari pembukaan pekerjaan yang bersifat *outsourcing* tidak hanya menyangkut dengan sustainable dan kepastian hak atas pekerjaan, akan tetapi memberikan dampak lain yaitu berpotensi terjadinya penurunan kualitas hubungan kerja antara pengusaha dan buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Fuady, Munir. 2013. *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana: Jakarta.

Kusumaatmadja, Muchtar dalam Zaiudin Ali & Supriadi, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Yayasan Masyarakat Indonesia Baru: Jakarta.

Manan, Abdul. 2013. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, PT. Kharisma Putera Utama: Jakarta.

Nureda, Kania Rahma. dkk. 2021. *Omnibus Law RUU Cipta Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia: Jakarta

Rahardo, Sutjipto. 2012. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.

Soekanto, Soerjono. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*.

Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Zainuddin, 2013. *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika: Jakarta.

Jurnal:

Khair, Otti Ilham, 2021. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia", Jurnal, *Widya Pranata Hukum*, Vol.3, (No.2), 202.

Neununy, Dolfries J. 2021. "Urgensi Omnibus Law (Undang-Undang Cipta Kerja) Terhadap Hak Masyarakat Adat di Wilayah Pesisir", Jurnal, *Balobe Law Journal*, Vol.1, (No.2), 2021.

Bahan Ilmiah:

Timboel Siregar, 2020. "Ketenagakerjaan dan Omnibus Law," Pemaparan pada acara "Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan" kepada Komnas HAM RI tanggal 23 Juni 2020

Aloysius Uwiyono, 2020. "Implikasi Hak Atas Pekerjaan yang Layak pada RUU Cipta Kerja," dipaparkan pada kepada Komnas HAM RI di Jakarta, tanggal 23 Juni 2020.