

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Konsep UU Cipta Kerja

Tokoh dan konsep pemikiran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah John Austin. John Austin merupakan seorang pemikir terkemuka di bidang hukum, terkhusus dalam aliran positivisme hukum. John Austin ditempatkan sebagai “*the founding father of legal positivism*”. John Austin dikenal sebagai pakar hukum paling terkemuka di awal abad ke-19. Aliran hukum positif yang digagas oleh John Austin disebut dengan aliran hukum positif analitis (*analytical jurisprudence*). Pendapat terkenal dari John Austin adalah pernyataannya yang mengatakan bahwa hukum merupakan seperangkat perintah, baik langsung maupun tidak langsung dari pihak yang berkuasa kepada warga masyarakatnya yang merupakan masyarakat politik yang independen, di mana otoritasnya merupakan otoritas tertinggi (pemangku kekuasaan). Berdasarkan metode empiris yang digunakan oleh John Austin, Ia sampai pada suatu pengertian tentang negara yang menurut pendapatnya berlaku secara mutlak. Negara oleh John Austin dipandang sebagai kenyataan yang diterima begitu saja oleh orang-orang dalam wilayah tertentu. (Juniarso & Sodik, 2010)

John Austin berpendapat bahwa sebagian besar warga negara akan dengan sukarela menaati perintah yang diberikan oleh lembaga yang memiliki otoritas. Dengan demikian, tidak diperlukan paksaan. Sehingga, pada intinya pemikiran utama John Austin adalah bahwa hukum adalah perintah dari penguasa negara. Hakikat hukum sendiri menurut John Austin terletak pada unsur “perintah” tersebut. (Aprita & Adithya, 2020)

Menurut John Austin, hukum dipandang sebagai sistem yang tetap, logis, dan tertutup. Ia juga menyatakan bahwa pihak yang memiliki kekuasaan (pemerintah) menentukan apa yang diperbolehkan, dan kekuatan tersebut memaksa masyarakat untuk patuh. Ini merupakan inti dari pemikiran John Austin. Dalam pemikiran John Austin terdapat beberapa pembagian hukum. Adapun pembagian hukum yang dibedakan oleh John Austin adalah sebagai berikut:

- 1) Hukum dari Tuhan untuk manusia (*the divine laws*)
- 2) Hukum yang dibuat oleh manusia, terbagi menjadi dua, antara lain:
 - a. Hukum yang sebenarnya (hukum positif), meliputi:
 1. Hukum yang dibuat oleh penguasa;
 2. Hukum yang dibuat oleh manusia secara individu untuk melaksanakan hak-hak yang diberikan kepadanya.
 - b. Hukum yang tidak sebenarnya, adalah hukum yang dibuat oleh penguasa, sehingga tidak memenuhi persyaratan sebagai hukum. Hukum yang sebenarnya memiliki empat unsur, yaitu:
 1. Perintah (*command*);
 2. Sanksi (*sanction*);
 3. Kewajiban (*duty*);
 4. Kedaulatan (*sovereignty*).

Hakikat hukum menurut John Austin terdiri dari beberapa unsur yang telah disebutkan, yaitu adanya seorang penguasa (*sovereignty*), suatu perintah (*command*), kewajiban untuk menaati (*duty*), dan sanksi bagi mereka yang tidak mematuhi (*sanction*). Dengan demikian, Austin menggantikan ideal keadilan yang secara tradisional dianggap sebagai inti dari hukum dengan perintah dari pihak yang berkuasa.

Salah satu pernyataan yang muncul dari penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah bahwa masyarakat akan tunduk pada hukum yang ditetapkan oleh negara. Meskipun Indonesia secara konstitusional diakui sebagai negara hukum, tidak semua warga negara memiliki pemahaman yang sama tentang hukum. Dalam UU Cipta Kerja, terdapat banyak ketentuan yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Jika diperhatikan lebih lanjut, sejumlah hak terdampak oleh pemberlakuan UU ini, baik dalam aspek perburuhan, lingkungan hidup yang sehat, akses terhadap sumber daya alam, penggusuran paksa, maupun hak atas keadilan. (Suntoro, 2021)

Namun, terlepas dari berbagai permasalahan yang ada dalam UU Cipta Kerja, baik dari segi materi maupun prosedural, pada kenyataannya UU tersebut tetap berlaku. Oleh karena itu, pernyataan John Austin mengenai kewajiban rakyat untuk tunduk pada hukum yang ditetapkan oleh negara (pemerintah) dapat dianggap benar dalam konteks realitas

hukum di Indonesia saat ini. Apalagi, pemerintah sebagai pemegang kedaulatan tertinggi memiliki otoritas dalam hal ini, yaitu legitimasi yang didasarkan pada undang-undang yang berlaku dan diakui secara sah. (Ali, 2015)

Pernyataan John Austin dalam teorinya yang relevan adalah bahwa hukum cenderung mengutamakan aspek formal dan mengesampingkan keadilan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja menunjukkan bahwa dalam pembentukan undang-undang tersebut, aspek formal lebih diutamakan, sementara keadilan diabaikan.

Hal ini jelas melanggar nilai-nilai keadilan yang ada. Pembatalan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja melalui uji formil di Mahkamah Konstitusi (Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020) menjadi buktinya. Oleh karena itu, perlu kita renungkan secara filosofis, karena dalam situasi seperti ini, ilmu hukum mungkin tidak dapat memberikan jawaban yang memadai. Saatnya filsafat hukum berperan dalam memperkaya pemikiran kita. (Prajna, 2005)

Kembali kepada topik pembahasan tentang konsep cara UU Cipta Kerja berlaku atau bagaimana cara sistem UU Cipta Kerja ini diterapkan di Indonesia, ada beberapa faktor yang menjadi landasan perubahan substansi dari UU Ketenagakerjaan menjadi UU Cipta Kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kemudahan memperkerjakan tenaga kerja asing;
2. Sistem Kerja Kontrak seumur hidup;
3. Waktu kerja lembur yang diperpanjang;
4. Pemangkasan istirahat/cuti panjang melalui perjanjian kerja;
5. Memperkuat politik upah murah;
6. Perluasan jenis pekerjaan dalam sistem alih daya atau *outsourcing*;
7. Kemudahan Perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak karena lemahnya perlindungan negara;
8. Hak pekerja pasca PHK digerogeti, khususnya terhadap beberapa jenis alasan PHK; dan
9. Penghapusan norma tindak pidana perburuhan.

Perubahan regulasi pada sektor ketenagakerjaan ini telah menunjukkan bahwa negara kian “pasif” melindungi dan memenuhi hak-hak normatif tenaga kerja. Buruh dibiarkan berhadapan dengan perusahaan di tengah relasi kuasa yang timpang.

Proses legislasi UU Cipta Kerja melalui metode *omnibus law* telah merusak konsep pembentukan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Mengingat UU Cipta Kerja justru menciptakan obesitas regulasi dengan banyaknya peraturan turunan. Kemudian UU Cipta Kerja ini yang bersifat multi sektoral ini dibentuk dalam waktu yang sangat singkat atas nama kepentingan oligarki sehingga mengenyampingkan hukum positif yang berlaku serta hak-hak warga negara, salah satunya partisipasi. Proses penyusunannya bertentangan dengan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, baik prinsip maupun pasal-pasal lainnya.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia setelah pengesahan UU Cipta Kerja kian bergeser menjadi alat pelaksana praktik neoliberalisme, di mana negara meletakkan pasar tenaga kerja yang begitu fleksibel sehingga berdampak pada pengabaian terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. (Sangaji, 2009)

Ciri fleksibilitas pasar kerja ditandai dengan menyurutnya peran negara untuk melindungi pekerja. Sebaliknya, negara justru memberi keleluasaan bagi pengusaha untuk mengatur bisnisnya termasuk masalah ketenagakerjaan ke dalam mekanisme pasar itu sendiri. Hubungan pemberi kerja dan pekerja menjadi kian timpang. Pekerja berdiri sendiri tanpa posisi tawar dan kehadiran negara.

Gagasan pasar kerja fleksibel di Indonesia disokong kuat oleh pemerintah, pengusaha dan kalangan ekonomi neoklasik. Gagasan ini dipandang sebagai sebuah langkah strategis untuk memecahkan masalah kemiskinan dan pengangguran sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi, sehingga beberapa langkah kebijakan diambil oleh pemerintah untuk melakukan restrukturisasi pasar kerja seperti:

1. Perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang diintegrasikan ke dalam satu paket kebijakan dengan rencana pertumbuhan investasi seperti perpajakan, perijinan investasi, dan lain-lain.;
2. Mengintegrasikan perubahan kebijakan ketenagakerjaan dengan konteks pemecahan masalah kemiskinan dan pengangguran.

UU Cipta Kerja beserta aturan pelaksana pada sektor ketenagakerjaan telah mengancam nasib para pekerja dengan mengatur sistem kerja kontrak seumur hidup, karena jangka waktu masa kerja akan ditentukan berdasarkan kesepakatan yang mana relasi kuasa pastinya tidak berpihak pada para pekerja. Hal ini menyebabkan pekerja tidak memiliki jaminan atas kepastian kerja. Perluasan praktik *outsourcing* di mana larangan *outsourcing* pada jenis pekerjaan pokok/produksi telah dihapus, artinya segala jenis pekerjaan dapat menggunakan sistem *outsourcing*. Ketentuan ini sangat menguntungkan pihak perusahaan dimana tidak dibebani pemenuhan hak-hak normatif disertai pembayaran upah buruh yang amat murah. Kemudian, waktu kerja yang telah diperpanjang melalui pengaturan waktu kerja lembur. Aturan ini justru berdampak buruk bagi kinerja buruh dan kesehatannya.

Legitimasi terhadap politik upah murah. UU Cipta Kerja perlahan memupus harapan pekerja untuk mendapatkan kehidupan layak. UU ini mengatur sentralisasi kewenangan. Pemerintah pusat diberi kewenangan besar untuk menentukan besaran upah minimum. Pekerja menjadi kehilangan partisipasinya secara penuh untuk merumuskan upah minimum dan berbagai masalah lainnya. UU Cipta Kerja juga melanggar hak-hak perempuan dimana metode hitung-hitungan produktivitas dan nominal upah berdasarkan satuan waktu dan hasil jelas mendiskriminasi perempuan yang dalam konstruksi sosialnya mengalami berbagai bentuk ketidakadilan gender. UU Cipta Kerja juga membuka ruang yang cukup lebar bagi pengusaha melakukan PHK massal, mengingat hal tersebut dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan hingga menambahkan alasan PHK, bahkan menghidupkan kembali alasan PHK karena efisiensi. Hal lain yang cukup parah adalah pengkerdilan pidana perburuhan, di mana terdapat beberapa jenis tindak pidana yang telah dihapus dan/atau diubah menjadi sanksi administratif. (Basyah & Sultan, 2020)

I. Pengujian Formil dan Materiil UU Cipta Kerja

Dibawah berikut peneliti akan memaparkan uji formil dan materiil ke Mahkamah Konstitusi yang dilakukan oleh elemen masyarakat/sipil terhadap UU Cipta Kerja. Upaya pengujian tersebut mencakup upaya pengujian formil yaitu pembentukan perundang-undangan, juga bagian materiil mengenai substansi UU Cipta Kerja. Berbagai pengujian UU Cipta Kerja yang berlangsung di MK tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

1) Perkara No. 87/PUU-XVIII/2020

Para pemohon mempersoalkan materi muatan dalam UU Cipta Kerja yang menghilangkan pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian waktu tertentu. Selain itu, UU Cipta Kerja juga telah mengubah formula perhitungan upah dan mengandung substansi yang menciderai hak konstitusional pemohon. (MKRI, 2021)

Disini peneliti akan memaparkan sebagian dari alasan-alasan permohonan pemohon terhadap MK, diantaranya:

- a. Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia pada masa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Upah minimum memainkan peranan sangat penting dalam ketenagakerjaan. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja/buruh untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Penyesuaian upah minimum atas pertumbuhan ekonomi memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya, sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya.

Nilai pertumbuhan ekonomi amat penting digunakan dalam penetapan nilai upah minimum, karena tingkat output yang diproduksi akan berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan. Jika laba meningkat, maka tingkat upah minimum selayaknya juga meningkat. Demikian juga nilai inflasi terhadap kenaikan upah minimum. Inflasi dapat terjadi karena meningkatnya biaya produksi (*cost push inflation*), yang akan mengakibatkan meningkatnya harga hasil produksi. Meski konsep upah layak dalam konstitusi direpresentasi dengan upah minimum, yang besaran kenaikannya merupakan harapan bagi pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah variabel perhitungan upah minimum, telah tidak menjamin adanya imbalan (upah) yang layak kepada pekerja/buruh.

- b. Larangan terhadap pengusaha agar tidak membayar upah dibawah minimum, yang tanpa memiliki akibat dan kewajiban hukum untuk membayar kembali selisih dari upah yang telah dibayarkannya, hanya akan menjadi sia-sia (illusioner). Sebab, dengan tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, akan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tanpa dapat bernegosiasi besaran upah dengan pengusaha. Dan hal tersebut, akan menimbulkan ketidakpastian dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum. Dengan demikian, Pasal 81 UU Cipta Kerja, tidak menjamin adanya upah yang layak kepada pekerja/buruh.

Dapat disimpulkan bahwa pada uji perkara ini di MK, terdapat didalamnya alasan-alasan terkait pengupahan, itu artinya UU Cipta Kerja ini memiliki problematik sehingga perlu dibenahi terutama dalam sistem pengupahan.

Lalu selanjutnya, dibawah ini merupakan putusan yang dibacakan oleh hakim MK terhadap pengujian UU Cipta Kerja. Sebelum itu, peneliti akan memaparkan proses tahapan sebelum masuk ke amar putusan. Secara singkat saja supaya lebih mudah dipahami:

Dalam Provisi:

“Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan provisi yang pada pokoknya menyatakan pengesahan UU 11/2020 khususnya klaster ketenagakerjaan telah mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak konstitusional warga negara, sehingga Pemohon memohon menunda berlakunya Pasal 81 UU 11/2020 hingga adanya putusan terhadap permohonan *a quo*. Bahwa terhadap permohonan provisi tersebut, Mahkamah berpendapat alasan permohonan provisi yang diajukan Pemohon telah berkaitan erat dengan pokok permohonan Pemohon, sehingga tidak tepat dijadikan alasan permohonan provisi. Oleh karena itu, permohonan provisi yang demikian haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.”

Dalam Pokok Permohonan:

“Menimbang bahwa berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, telah ternyata terhadap UU 11/2020 telah dinyatakan

inkonstitusional bersyarat dan putusan dimaksud mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkan. Sehingga, terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* tidak relevan lagi untuk dilanjutkan pemeriksaannya, karena objek permohonan yang diajukan Pemohon tidak lagi sebagaimana substansi undang-undang yang dimohonkan pengujiannya. Terlebih lagi dengan mempertimbangkan asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan [vide Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman], maka terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* harus dinyatakan kehilangan objek.

Amar Putusan:

Dalam Provisi : Menolak permohonan provisi pemohon.

Dalam Pokok Permohonan : Menyatakan permohonan tidak dapat diterima.

2) Perkara No. 95/PUU-XVIII/2020

Terdapat beberapa pemohon dalam perkara tersebut yang mempersoalkan materi muatan UU Cipta Kerja dalam aspek yang berbeda. Pemohon I mempermasalahkan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan merugikannya. Sedangkan Pemohon II dan Pemohon III merupakan pelajar dan mahasiswa yang mempermasalahkan perihal kapitalisasi dunia pendidikan menjadi ladang bisnis.

3) Perkara No. 91/PUU-XVII/2020, Perkara No. 103/PUU-XVII/2020, Perkara No. 105/PUU-XVII/2020, Perkara No. 107/PUU-XVII/2020, Perkara No. 4/PUU-XIX/2021, dan Perkara No. 6/PUU-XIX/2021

Para pemohon yang berbeda-beda ini mempermasalahkan perihal formil dari UU Cipta Kerja. Para Pemohon merasa bahwa proses pembentukan UU Cipta Kerja minim partisipasi publik, sehingga di dalam UU Cipta Kerja terdapat cacat secara formil. Untuk melihat status amar putusan seluruh perkara yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja bisa dilihat pada tabel 2.1 yang ada di BAB II.

Meskipun Mahkamah Konstitusi RI dalam Amar Putusannya pada Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa pembentukan

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia 1945, namun dalam Amar Putusan yang sama dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja “tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “ tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”.

Amar Putusan ini meletakkan UU Cipta Kerja seolah-olah inkonstitusional dan batal demi hukum secara relatif (tidak absolut) atau dalam istilah MK disebut sebagai “inkonstitusional bersyarat”. Hal ini menjadi aneh, mengingat putusan batal demi hukum artinya batal secara permanen dan absolut mengingat aturan hukum yang dinyatakan batal demi hukum sejak awal mengalami cacat khususnya di ranah formil, yang karenanya berimplikasi pada ketidakberlakuan substansi aturan secara otomatis/absolut.

Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 91/PUU-XVIII/2020 telah menciptakan kesimpangsiuran baru dalam praktik dunia hukum Indonesia. YLBHI dan LBH se-Indonesia misalnya lewat Siaran Persnya tertanggal 25 November 2021 menyebutkan bahwa diduga kuat MK RI tunduk pada eksekutif, karena putusan yang diterbitkan seolah bentuk kompromi dan negosiasi kepentingan. Ini dapat dilihat dari amar Putusan Mahkamah Konstitusi RI yang seharusnya menyatakan “batal” saja, namun yang tertulis tidaklah batal demi hukum (mutlak), melainkan bersyarat, dan ini justru menimbulkan ketidakpastian hukum.

Prof. Denny Indrayana, Ph.D menyebutkan jika terdapat beberapa hal yang menimbulkan ambiguitas dari adanya Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 91/PUU-XVIII/2020.

Pertama, Mahkamah Konstitusi menyatakan dengan tegas bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945. Namun, Mahkamah Konstitusi masih memberi waktu berlaku selama dua tahun dengan alasan sudah banyak aturan pelaksanaan dan telah pula diimplementasikan. Menurut Denny Indrayana, seharusnya agar tidak ambigu, Mahkamah Konstitusi RI berlaku tegas saja dengan membatalkan UU Cipta Kerja.

Kedua, terkait putusan-putusan yang bersamaan dikeluarkan Mahkamah Konstitusi tentang UU Cipta Kerja pada 25 November 2021. Dari 12 putusan yang dibacakan, Mahkamah Konsitusi menyatakan 10 putusan di antaranya kehilangan

objek karena Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91 ini sudah menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Pertanyaannya, objek mana yang hilang? Bukankah meskipun dinyatakan bertentangan dengan konstitusi, MK masih memberlakukan UU Cipta Kerja maksimal selama 2 tahun? Menurut Denny Indrayana, dengan asumsi masih berlakunya aturan UU Cipta Kerja tersebut, maka seharusnya obyek uji materi terhadap UU ini dapat dianggap masih ada.

Ketiga, MK menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku. Namun, 10 putusan MK yang lain terkait UU yang sama menyatakan permohonan tidak diterima. Bagaimana mungkin suatu putusan yang masih berlaku tidak boleh diuji isinya? Denny Indrayana mempertanyakan, dengan memutuskan tidak menerima semua pengujian materil itu, apakah putusan MK telah menjadi dasar terjadinya impunitas konstitusi bagi norma-norma dalam UU Cipta Kerja yang berpotensi melanggar UUD NRI 1945?

Keempat, putusan uji materi MK terhadap UU Cipta Kerja menimbulkan multitafsir. Ada dua pendapat yang muncul; pertama, kubu yang berpandangan UU Cipta Kerja masih bisa dilaksanakan dalam dua tahun. Sedangkan kubu lainnya, berpendapat bahwa UU Cipta Kerja tidak boleh lagi diimplementasikan sama sekali. Multitafsir ini jelas menimbulkan kesimpangisuran status keberlakuan UU Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi RI.

Kelima, Putusan Mahkamah Konstitusi RI mengenai *judicial review* UU Cipta Kerja dinilai sangat ketat menerapkan formalitas pembuatan undang-undang, termasuk mengkritisi minimnya ruang partisipasi publik. Namun, di sisi yang lain Mahkamah Konstitusi RI tidak menerapkan standar yang sama ketika menguji formil perubahan Undang-Undang KPK dan perubahan Undang-Undang Minerba, dimana proses revisi dua undang-undang tersebut juga super kilat dan minim partisipasi publik. Menurut Denny Indrayana, seharusnya kedua perubahan UU KPK dan UU Minerba itu pun dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sama seperti UU Cipta Kerja. (Rika, 2021)

Lima ambiguitas keberlakuan UU Cipta Kerja pada hari ini semakin menunjukkan adanya kegoyahan yang sifatnya fundamental dalam sistem hukum di Indonesia, di mana hukum yang ada sedikit-banyak dinegosiasikan dan dipengaruhi oleh kekuasaan politik, alih-alih hukum yang mengontrol kekuasaan politik itu sendiri. Akibatnya,

hukum menjadi terombang-ambing dan semakin jauh dari prinsip keadilan dan kepastian hukum.

II. Praktik Fleksibilitas Ketenagakerjaan dan Pelanggaran Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja

Revisi ketentuan ketenagakerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003 melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja patut diakui akan menciptakan iklim dan hubungan industrial yang berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa perubahan, termasuk skema kerja waktu tertentu, penambahan ketentuan mengenai upah murah, revisi pada beberapa ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan, perubahan dalam ketentuan perekrutan tenaga kerja asing, serta penambahan jam kerja lembur bagi pekerja.

Iklim hubungan industrial yang ingin dibangun melalui UU Cipta Kerja tampak berfokus pada peningkatan produktivitas, namun sayangnya dilakukan dengan mengurangi jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan cenderung mengeksploitasi mereka. Dari sudut pandang pelaku usaha, kondisi ini menjadi semacam lampu hijau untuk memperluas kegiatan bisnis. Namun, pemaksaan penerapan UU Cipta Kerja berpotensi menjadi bumerang bagi pemerintah dan pengusaha, karena dapat menimbulkan kekacauan dalam iklim dan relasi hubungan industrial di tingkat akar rumput.

1) Politik Upah Murah dan Pengabaian Hak Atas Pekerjaan yang Layak

UU Cipta Kerja beserta aturan turunannya menempatkan kelompok industri pasar sebagai aktor sentral dalam pembangunan dan perekonomian. Segala aspek yang terkait dengan biaya produksi yang ditanggung oleh pelaku usaha diupayakan untuk ditekan dan diminimalisir, agar dapat meringankan beban investasi bagi para pelaku usaha.

Hal ini juga berlaku pada skema kebijakan pengupahan dalam UU Cipta Kerja dan aturan turunannya, di mana kebijakan tersebut dirumuskan berdasarkan kepentingan pelaku usaha, terutama terkait kondisi bisnis perusahaan dan pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Padahal, seharusnya kebijakan pengupahan merujuk pada kondisi riil para

pekerja, di mana upah yang diberikan harus cukup untuk memastikan pekerja dan keluarganya mendapatkan penghidupan yang layak, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

UU Cipta Kerja dan aturan turunannya memposisikan kebijakan pengupahan sebagai ongkos produksi yang menjadi beban bagi perusahaan. Dengan alasan yang dianggap tidak berdasar, yang menyatakan bahwa biaya upah di Indonesia terlalu tinggi dan membuat investor enggan berbisnis, UU Cipta Kerja dan aturan turunannya melegitimasi kebijakan politik upah murah.

Ada beberapa perubahan dalam Pasal UU Cipta Kerja terkait peraturan pengupahan, termasuk penghapusan beberapa pasal yang ada sebelumnya. Ketentuan tentang upah dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa kebijakan mengenai pengupahan yang dihapus oleh UU Cipta Kerja meliputi hak mendapatkan upah saat waktu istirahat, upah sebagai pesangon, dan upah yang digunakan untuk menghitung pajak penghasilan. Selain itu, aturan mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan juga dihapus.

Para pekerja merasa bahwa penghapusan sebagian aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja merugikan mereka. Mereka menganggap keluhan yang diajukan tidak tersampaikan dengan baik, karena pasal-pasal yang masih berlaku dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang mereka hadapi sebagai pekerja.

Perlu diketahui bahwa terdapat perbedaan isi dan kebijakan pada pasal 88 tentang pengupahan yang menjadi fokus penelitian, dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 yang kini ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Adapun perbedaannya sebagai berikut:

a.) UU No. 13 Tahun 2003

Pasal 88:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi 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 tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 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 produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

b.) UU No. 6 Tahun 2023

Pasal 88:

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan

g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Terdapat perbedaan antara kedua UU di atas, yang mana UU Ketenagakerjaan memiliki 11 kebijakan pengupahan. Sedangkan pada UU Cipta Kerja hanya memiliki 7 kebijakan. Itu artinya ada penghapusan poin kebijakan pada UU Cipta Kerja ini dan jika kita perhatikan kembali pada kedua UU di atas, dalam UU Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (2) berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.” Sedangkan dalam UU Cipta Kerja pasal 88 ayat (2) hanya menegaskan bahwa “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan mengenai pengupahan sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur beberapa kebijakan, antara lain:

1. Upah Minimum

Undang-Undang Cipta Kerja menghapus pasal yang mengatur tentang kehidupan yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan menggantinya dengan Pasal 88D. Pasal ini mengatur upah karyawan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi masyarakat. Namun, perubahan ini mendapat banyak kecaman dari masyarakat karena angka yang dihasilkan dari variabel pertumbuhan ekonomi belum tentu dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Akibatnya, ketentuan ini lebih menguntungkan perusahaan saja, bukan kedua belah pihak, dan tidak sesuai dengan tujuan awalnya untuk memberikan upah yang mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Sebaiknya, pengaturan upah dilakukan berdasarkan profesionalitas pekerja, bukan hanya pada variabel pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 88C mengalami beberapa perubahan, di antaranya: upah minimum provinsi wajib ditetapkan oleh gubernur, yang juga memiliki

opsi untuk menentukan upah minimum kabupaten dengan syarat tertentu. Namun, hal ini dapat berdampak negatif bagi pekerja/buruh, karena mereka mungkin hanya akan mendapatkan upah yang cenderung rendah. Istilah "dapat" dalam pasal ini menunjukkan bahwa gubernur tidak diwajibkan untuk menetapkan upah minimum kabupaten. Padahal, seharusnya upah minimum di kabupaten harus lebih tinggi daripada upah minimum di provinsi. Ketentuan ini berpotensi merugikan para pekerja di kabupaten/kota akibat peraturan penetapan upah yang tidak memadai.

2. Struktur dan Skala Upah

Struktur dan skala upah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 92, yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat 1. Perbedaan antara kedua pasal ini terletak pada kriteria penetapan skala dan struktur upah. Sebelumnya, penetapan mempertimbangkan berbagai aspek seperti golongan, pendidikan, kemampuan, profesionalitas, jabatan, dan masa kerja. Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan tersebut dihapus dan digantikan dengan penyusunan struktur dan skala upah yang hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Perubahan tentang upah ini perlu untuk dikritisi karena pertimbangan upah yang ada dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dihilangkan dan skala upah ditunjukkan untuk meningkatkan skill pekerja dan apabila itu terlaksana pekerja akan mendapatkan keuntungan berupa kenaikan upah. Sedangkan Undang-Undang yang baru tentang Cipta Kerja dapat menggagalkan terjadinya perubahan SDM menjadi lebih baik.

3. Upah Uang Pesangon

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai uang pesangon tenaga kerja yang mengalami PHK sebagai ganti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dihapuskan. Pasal-pasal yang dihapuskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Penghapusan Pasal 156 yang terkait dengan uang pesangon sebagai hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di-PHK merupakan salah satu perubahan

dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut sebelumnya memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan penggantian perumahan serta hak perawatan jika pekerja sakit dan memerlukan pengobatan, dengan ketentuan sebesar 15% dari uang pesangon selama masa kerja, namun hanya berlaku bagi pekerja yang memenuhi syarat tertentu. Dengan dihapuskannya pasal ini, hak-hak tersebut tidak lagi dijamin.

- b. Penghapusan Pasal 161 oleh Undang-Undang Cipta Kerja terkait ketentuan uang pesangon untuk para pekerja karena di PHK surat peringatan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja akan mendapatkan pesangon jika di PHK karena surat peringatan.
- c. Penghapusan Pasal 163 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan pekerja akan mendapatkan pesangon jika di PHK karena penggantian status kepemilikan perusahaan. Uang pesangon yang didapatkan yaitu sebesar 2 kali lipat apabila terdapat penggabungan perusahaan, perubahan status perusahaan, dan apabila perusahaan tidak menerima pekerja dari perusahaan tersebut dan ingin menggantikannya.
- d. Penghapusan Pasal 164 dan Pasal 165 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Aturan Ketenagakerjaan apabila pekerja yang di PHK karena perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan atau merugi selama 2 tahun pekerja tidak berhak untuk menerima uang pesangon.
- e. Penghapusan Ketentuan Pasal 166 tentang peraturan uang santunan berupa pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan pesangon ini diperuntukkan untuk pewaris atau keluarga jika nantinya pekerja mengalami kematian, mereka tidak akan mendapatkan pesangon.
- f. Penghapusan ketentuan Pasal 167 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan pesangon ini diperuntukkan untuk pekerja yang di PHK karena sudah waktunya untuk pensiun, mereka tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon.
- g. Pasal 172 yang dihapuskan mengenai ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan tentang pesangon ini diperuntukkan untuk pekerja yang mengalami sakit parah dan berkepanjangan dan tidak masuk atau meliburkan

diri dari pekerjaan selama 1 tahun, pekerja tersebut tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon.

Dengan dipertahankannya skema kebijakan politik upah murah bagi pekerja/buruh melalui UU Cipta Kerja dan aturan turunannya, pemerintah Indonesia sebenarnya sedang menggadaikan nasib warganya sendiri, terutama yang berasal dari kelompok pekerja/buruh, di hadapan investor dan korporasi. Kebijakan upah murah membuat kelompok ini mendapatkan pekerjaan yang tidak layak dan tidak setimpal dengan hasil upah yang diterima, sehingga potensi kesejahteraan mereka tidak mengalami peningkatan di masa depan.

Di sisi lain, Indonesia berusaha meningkatkan daya beli masyarakat yang saat ini lesu, yang berdampak pada overproduksi komoditas dan penurunan nilai harga. Namun, agenda ini terancam gagal karena tanpa adanya kenaikan upah, pekerja/buruh cenderung memilih untuk menabung upah mereka daripada membeli barang.

2) Lemahnya Penegakan Hukum Pidana Perburuhan di Indonesia

Berbagai aturan mengenai pengakuan dan perlindungan hak-hak normatif dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, baik yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan 2003 maupun yang direvisi melalui UU Cipta Kerja, memiliki konsekuensi hukum yang memberikan perlindungan terhadap kepentingan materiil dan immaterial bagi pekerja/buruh. Pengaturan ini penting karena hak-hak normatif tersebut berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja/buruh dalam menghidupi diri dan keluarga mereka.

Perlindungan hak-hak normatif pekerja dirumuskan tidak hanya dalam bentuk pengaturan konstitutif, yang mewajibkan pengusaha/perusahaan untuk memenuhi hak pekerja, tetapi juga melalui penegakan hukum dengan mekanisme sanksi, baik administratif maupun pidana (seperti penjara atau denda). Rumusan pengaturan ini sangat penting untuk memastikan bahwa perlindungan hak normatif pekerja benar-benar ditegakkan secara jelas dalam hukum. (Wiratama, 2018)

Dokumen kertas kebijakan LBH Jakarta yang ditulis pada tahun 2020 dengan tajuk “Urgensi Pembentukan Sub Direktorat Khusus Pidana Ketenagakerjaan di Kepolisian RI” mencatat bahwa minim dan lemahnya penegakan hukum pidana ketenagakerjaan di Indonesia disebabkan karena adanya permasalahan dalam sistem hukum di Indonesia, khususnya di tiga ranah; Substansi hukum, Struktur hukum, dan Kultur hukum. (Referandum, 2020)

1. Permasalahan di Ranah Substansi Hukum

- a. *Desk* Tenaga Kerja di Kepolisian tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan jelas;
- b. Masih gamangnya kemutlakan sifat melawan hukum dalam hukum pidana ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan delik-delik pidana ketenagakerjaan yang ada di dalam sejumlah aturan hukum ketenagakerjaan;
- c. Ketiadaan hukum formil pidana ketenagakerjaan yang mengatur khusus prosedural penyidikan pidana ketenagakerjaan, mengingat adanya kompleksitas dan kekhususan dalam proses pemeriksaan perkara pidana ketenagakerjaan.

2. Permasalahan di Ranah Struktur Hukum

- a. Jumlah penyidik di Kepolisian tidak sebanding dengan jumlah perkara pidana yang ditangani;
- b. *Desk* Pidana Tenaga Kerja Kepolisian hanya menjadi ruang konseling/ruang konsultasi hukum, tidak sampai dengan penerimaan laporan polisi maupun penanganan kasus secara khusus;
- c. Ketiadaan Subdit Khusus Ketenagakerjaan di Kepolisian;
- d. Kewenangan lembaga pengawas seperti Kompolnas RI masih terbatas dan tidak memiliki kewenangan penindakan yang kuat.

3. Permasalahan di Ranah Kultur Hukum

- a. Minimnya pemahaman aparat penegak hukum terkait hukum pidana ketenagakerjaan;

- b. Maraknya pelanggaran disiplin dan etik aparat penegak hukum dalam penanganan perkara;
- c. Minimnya pengawasan terhadap penegakan hukum pidana perburuhan oleh Kepolisian;
- d. Ancaman serangan balik pengusaha/perusahaan terhadap pekerja maupun serikat pekerja yang membuat laporan pidana perburuhan;
- e. Minimnya pengetahuan pemahaman pidana ketenagakerjaan bagi buruh, serikat dan organisasi bantuan hukum, sehingga advokasi yang dilakukan cenderung hanya melalui mekanisme perselisihan;
- f. Minimnya kajian dan ahli hukum pidana ketenagakerjaan.

Kasus-kasus pelanggaran hukum pidana ketenagakerjaan sendiri marak terjadi di Indonesia, salah satunya diduga dilakukan oleh PT. URI, sebuah perusahaan di bilangan Tangerang, Banten. Pada tahun 2020 hingga pertengahan 2021, Perusahaan tersebut diduga memotong upah pekerja-pekerjanya hingga 50% dari upah normal, di mana nominal upahnya menyentuh angka di bawah standar Upah Minimum. Tidak hanya itu, pekerja-pekerjanya yang bekerja lembur tidak mendapatkan upah lembur. Praktik yang dilakukan oleh PT. URI ini merupakan praktik pelanggaran hukum pidana ketenagakerjaan, yang sayangnya tidak terdapat tindakan berarti dari instansi pengawas ketenagakerjaan maupun aparat penegak hukum setempat.

B. Dampak UU Cipta Kerja terhadap pekerja

1. Pengurangan nilai jumlah UPH (Uang Penggantian Hak) dan Upah Pesangon

Ketentuan mengenai Uang Penggantian Hak (UPH) mengalami perubahan pada beberapa komponen. Dalam UU Cipta Kerja, frasa "penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat" telah dihapus. Perubahan ini berdampak pada penurunan UPH yang seharusnya diterima oleh pekerja. Pasal ini juga menunjukkan kemunduran dalam kesejahteraan pekerja, padahal pada tahun

2004, Menaker mengeluarkan SE Menakertrans No. 18.KP.04.29.2004 mengenai uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.

Selain itu, terdapat perubahan redaksi yang signifikan dalam ketentuan mengenai upah pesangon bagi pekerja yang terkena PHK. Dalam perubahan UU Cipta Kerja, frasa "paling sedikit" dihapus dari pasal 156 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, yang sebelumnya berbunyi "*perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 paling sedikit sebagai berikut.*" Konsekuensi dari penghilangan frasa "paling sedikit" ini berdampak besar pada penafsirannya. Jika sebelumnya frasa tersebut dianggap sebagai batas minimum untuk nilai pesangon yang diberikan, setelah adanya UU Cipta Kerja, nilai pesangon menjadi "final dan tetap," dan besaran yang diberikan hanya sesuai dengan yang diatur.

Perubahan signifikan juga terjadi pada besaran jumlah uang pesangon terhadap para pekerja yang mengalami PHK dengan alasan khusus atau pensiun. Adapun rincian besarnya dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Perbandingan nilai UP dan UPMK pasca PHK, pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

No.	PHK Alasan Khusus/Pensiun	UU No.13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja, PP No. 35 Tahun 2021
1.	Penggabungan, peleburan, atau pemisahan Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> Jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (UP 1x, UPMK 1x) Jika pengusaha tidak bersedia 	Pesangon digabung menjadi satu dengan UP 1x dan UPMK 1x apapun alasannya

		menerima pekerja di perusahaannya (UP 2x, UPMK 1x)	
2.	Perusahaan pailit	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
3.	Perusahaan merugi selama 2 tahun	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
4.	Perusahaan melakukan tindakan kurang menyenangkan	UP 2x UPMK 2x	UP 2x UPMK 1x
5.	Pelanggaran atas aturan perusahaan (setelah SP 3)	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
6.	Sakit berkepanjangan dan tidak dapat lanjut bekerja setelah 12 bulan	UP 2x UPMK 2x	UP 2x UPMK 1x
7.	Pensiun	UP 2x UPMK 1x	UP 1.75x UPMK 1x

Tabel di atas menunjukkan dengan jelas bahwa rumusan upah pesangon menurut UU Ketenagakerjaan 2003 memberikan jumlah pesangon yang lebih tinggi dibandingkan dengan versi perubahannya dalam UU Cipta Kerja. Penurunan jumlah pesangon tidak diatur secara eksplisit dalam UU Cipta Kerja; aturan tersebut justru terdapat dalam peraturan pemerintah, yang memiliki kekuatan hukum yang lebih rendah dibandingkan undang-undang.

2. Kontrak tanpa batas

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan mengenai durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Pasal 59 Ayat (4) undang-undang ini menyatakan bahwa, aturan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, serta batas perpanjangan PKWT akan diatur oleh Peraturan Pemerintah. Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa PKWT dapat berlangsung maksimal dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali dengan durasi maksimal satu tahun. Perubahan ini berpotensi memberikan lebih banyak keleluasaan dan kekuasaan kepada pengusaha dalam mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas waktu.

3. Pemangkasan hari libur

Hak pekerja untuk mendapatkan hari libur dua hari dalam seminggu sebelumnya diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, Pasal 79 Ayat (2) Huruf (b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja hanya wajib diberikan satu hari istirahat dalam seminggu untuk enam hari kerja. Selain itu, undang-undang baru ini menghapus kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang selama dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja enam tahun berturut-turut dan seterusnya.

Pasal 79 Ayat (3) menetapkan bahwa pekerja berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Pelaksanaan cuti tahunan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Ayat (4). Pasal 79 Ayat (5) juga menyebutkan bahwa perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Sanksi tidak bayar upah dihapus

Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 91 Ayat (1) menyatakan bahwa pengupahan harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang berlaku. Pasal 91 Ayat (2) menegaskan bahwa jika kesepakatan tersebut bertentangan dengan peraturan yang ada, kesepakatan itu dianggap batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, larangan membayar upah di bawah ketentuan juga tercantum dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, semua ketentuan dari dua pasal tersebut telah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

5. PHK Massal

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan yang menutup operasinya atau mengalami kebangkrutan, mengakibatkan ribuan tenaga kerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Data menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mengalami PHK di 34 provinsi cenderung meningkat. Pada tahun 2022, jumlah PHK mencapai 25.114 orang, sementara setahun kemudian melonjak drastis menjadi 359.858 orang. Selama periode Januari hingga Juni 2024, jumlah PHK sudah mencapai 101.536 orang, yang merupakan peningkatan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu, yaitu 80.303 orang.

Maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan oleh perlambatan ekonomi global dan kondisi geopolitik yang tidak stabil, yang menimbulkan ketidakpastian dalam

dunia usaha. Pada tahun 2024, perusahaan harus meningkatkan produktivitas lebih dari 7% untuk mengatasi berbagai kenaikan biaya, seperti gaji, bahan baku, dan pelemahan rupiah. Perusahaan yang tidak efisien berisiko menghadapi masalah daya saing, sehingga salah satu langkah efisiensi yang diambil adalah dengan melakukan PHK.

PHK dapat mengganggu hubungan industrial. Selama periode Januari hingga Desember 2023, tercatat lebih dari 10.000 kasus hubungan industrial, dengan 7.275 di antaranya merupakan kasus perselisihan PHK. Dari jumlah tersebut, 1.153 kasus dapat diselesaikan secara bipartit, 5.942 kasus melalui mediasi, dan 3 kasus melalui keputusan pengadilan. Sementara itu, sebanyak 177 kasus masih belum berhasil diselesaikan.

Berikut di bawah ini merupakan data PHK yang tercatat dan dilaporkan oleh Dinas Ketenagakerjaan provinsi kepada Kemnaker tahun 2024 periode bulan Januari-Juni.

Tabel 4.2 Data jumlah pekerja yang terkena PHK periode Januari-Juni 2024 yang disusun oleh Kemnaker dari tiap provinsi se-Indonesia

No.	Provinsi	Tenaga Kerja ter-PHK*					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Aceh			133	181	198	203
2	Sumatera Utara			508	508	535	539
3	Sumatera Barat		1	1	1	5	327
4	Riau	87	173	406	786	807	833
5	Jambi				82	82	100
6	Sumatera Selatan						
7	Bengkulu						
8	Lampung				18	18	23
9	Bangka Belitung	1	9	25	50	1.423	1.527

10	Kepulauan Riau	34	62	82	98	316	341
11	DKI Jakarta		3.651	5.225	4.807	5.574	7.469
12	Jawa Barat	306	654	1.690	2.756	4.327	5.155
13	Jawa Tengah	2.807	2.886	2.955	3.648	3.795	4.275
14	DI. Yogyakarta				68	137	292
15	Jawa Timur		119	186	191	754	819
16	Banten	6	8	927	5.078	5.859	6.135
17	Bali	1	1	1	2	2	19
18	Nusa Tenggara Barat						
19	Nusa Tenggara Timur		27	27	27	27	27
20	Kalimantan Barat					785	785
21	Kalimantan Tengah			61	167	167	298
22	Kalimantan Selatan				159	159	246
23	Kalimantan Timur						109
24	Kalimantan Utara						78
25	Sulawesi Utara					27	27
26	Sulawesi Tengah					1.647	1.812
27	Sulawesi Selatan		4	40	74	202	227
28	Sulawesi Tenggara	72	72	101	101	326	348
29	Gorontalo	18	18	18	18	18	18
30	Sulawesi Barat						
31	Maluku		9	9	9	32	32

32	Maluku Utara						
33	Papua Barat						
34	Papua						
Jumlah		3.332	7.694	12.395	18.829	27.222	32.064

Sumber: Kemnaker, Kompilasi Administrasi dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan provinsi dan kab/kota

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya PHK massal; diantaranya, ada karena perusahaan itu bangkrut, perselisihan konflik internal hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja, pengurangan jumlah karyawan oleh perusahaan dengan tujuan menekankan nilai produksi dan menghemat pengeluaran untuk upah pekerja, dan lain sebagainya.

Namun pada intinya Perubahan, penambahan, dan penghapusan beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah berpengaruh pada meningkatnya pemutusan hubungan kerja di seluruh sektor industri. Salah satu alasan utamanya adalah pergeseran konsep pemutusan hubungan kerja, di mana sebelumnya kewajiban perundingan dilakukan sebelum pemutusan, kini bergeser menjadi kewajiban perundingan setelah pemutusan.

C. Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 UU Cipta Kerja

Pada pembahasan kali ini sebagaimana objek penelitiannya adalah pasal 88 UU Cipta Kerja yakni membahas soal pengupahan, maka peneliti disini akan mendeskripsikan bagaimana sistem pengupahan menurut hukum Islam, yaitu dengan menggunakan teori *Ijarah*. Apakah UU Cipta Kerja ini berlaku sesuai dengan syariat Islam atau justru sebaliknya, bertentangan dengan hukum Islam? Seperti yang telah dijelaskan pada BAB II, *Ijarah* adalah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwad* atau upah, sewa, jasa, atau imbalan.

Upah mengupah dalam pekerjaan, seperti perjanjian lainnya, merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini memiliki kekuatan hukum, di mana saat pelaksanaan upah

mengupah berlangsung, pihak yang terikat wajib memenuhi perjanjian yang telah disepakati. (Pasaribu, 1994)

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqih Syafi'i (Ahmad, 1986) berpendapat “*ijarah* berarti upah mengupah, Bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.”

Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir*, sedangkan pihak yang menerima sewa disebut *musta'jir* (penyewa). Barang yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sementara jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah). Setelah akad sewa menyewa berlangsung, penyewa berhak mengambil manfaat, dan penyewa juga berhak menerima upah, karena akad ini merupakan *mu'awadhah* (penggantian).

Dalam upah mengupah, pekerjaan yang dilakukan harus memenuhi beberapa syarat. Dalam rukun upah mengupah, *ma'qud alaih* (sesuatu yang menjadi objek) yaitu pekerjaan yang diperbolehkan menurut Islam, dan akad atau transaksinya harus berlangsung sesuai dengan ketentuan Islam. (Apriyono, 2009)

Berikut di bawah ini merupakan dalil yang dapat dimaknai dalam konsep *ijarah*:

1. Qs. Al-Baqarah : 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ
وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا
تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا
فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya.

Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setelah seseorang mempekerjakan orang lain, mereka sebaiknya memberikan upah. Dalam konteks ini, menyusui merupakan bentuk pengambilan manfaat dari orang yang dipekerjakan, yaitu jasa seorang ibu yang menghasilkan air susu. Oleh karena itu, kewajiban ayah adalah memberikan makanan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang baik. Ini tercermin dalam satu kata, yaitu *al-maulud*, yang berarti "orang tua laki-laki." (Al-Maragi, 1992)

2. QS. Az-Zukhruf : 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا
وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan kehidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Lafadz "*sukhriyyan*" yang terdapat dalam ayat di atas bermakna "saling menggunakan." Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini diartikan sebagai "agar kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau lainnya, karena di

antara kalian saling membutuhkan." Artinya, manusia seringkali membutuhkan sesuatu yang dimiliki orang lain, sehingga orang tersebut dapat memanfaatkan barang tersebut melalui transaksi, salah satunya dengan akad ijarah atau sewa-menyewa. (Djuwaini, 2010)

Dalam melakukan pengupahan untuk suatu pekerjaan, harus dipastikan bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi penyewa. Manfaat tersebut harus jelas dan sesuai dengan rukun serta syarat sahnya ijarah, agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad tersebut dianggap tidak sah. (Hasan, 2003)

berikut adalah kaidah fiqhnya:

التَّوَصَّلْ بِمَا هُوَ مَصْلَحَةٌ إِلَى مَفْسَدَةٍ

“Melaksanakan suatu pekerjaan yang semula mengandung kemaslahatan menuju pada suatu kerusakan (kemafsadatan).” (Syafe'i, Ilmu Ushul Fiqh, 2007)

Menurut pendapat Imam Malik dan Imam Ahmad Ibn Hambal, suatu perbuatan yang diduga dapat membawa kemafsadatan bisa dijadikan dasar untuk melarang perbuatan tersebut. Hal ini sejalan dengan kaidah fiqh yang menyatakan:

دَفْعُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menolak segala bentuk kemafsadatan lebih didahulukan dari pada mengambil kemaslahatan.”

Itulah beberapa kaidah tentang definisi *ijarah* dan beberapa dukungan argumen dari perspektif fikih. Lalu berikutnya ada proses penetapan upah yang sesuai dengan prinsip Islam dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor objektif dan subjektif. Faktor objektif mencakup penentuan upah berdasarkan tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Sementara itu, faktor subjektif berkaitan dengan pertimbangan sosial, yang mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Faktor Subjektif yaitu mengenai adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum. Faktor Objektif, yaitu mengenai adanya

pekerjaan yang dijanjikan dan karena sebab yang halal. Dalam ekonomi konvensional, umumnya diakui bahwa upah ditentukan berdasarkan kondisi upah di pasar tenaga kerja.

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penetapan upah yang sesuai dengan prinsip Islam dapat berasal dari dua sumber, yaitu majikan dan pemerintah. Seorang majikan yang beriman cenderung menerapkan nilai-nilai kemanusiaan saat menentukan upah bagi karyawan. Salah satu aspek penting dari nilai kemanusiaan tersebut adalah keadilan.

D. Peran Suami Dalam Memenuhi Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

Allah mewajibkan suami untuk memberikan nafkah karena posisi mereka sebagai pemimpin dalam keluarga. Oleh karena itu, suami bertanggung jawab untuk melindungi dan memenuhi kebutuhan anggota keluarganya. Kewajiban nafkah ini dimulai sejak pernikahan, di mana istri menyerahkan diri sepenuhnya kepada suami. Dengan demikian, pernikahan menjadi dasar bagi kewajiban nafkah tersebut.

Nafkah merujuk pada biaya untuk kebutuhan hidup, yang meliputi sebagai sandang, pangan, dan papan. Salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi suami dalam berumah tangga adalah kebutuhan ekonomi atau nafkah. Nafkah ini merupakan kewajiban material yang harus dipenuhi oleh suami kepada istrinya. Bentuk nafkah seorang suami beragam, meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan, serta perlindungan. (Rasyid, 2010)

Kesejahteraan rumah tangga menjadi harapan setiap keluarga. Namun, untuk mencapai rumah tangga yang sejahtera, bahagia, rukun, damai, dan utuh, penting untuk memiliki perekonomian yang cukup. Seringkali, masalah perekonomian dapat menjadi salah satu penyebab kurangnya keharmonisan dalam rumah tangga, atau bahkan sebaliknya, dapat memperkuat hubungan jika dikelola dengan baik.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya perekonomian dalam rumah tangga adalah penghasilan suami yang kecil, yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jika suami yang bekerja tidak memperoleh penghasilan yang memadai, maka hal ini akan berdampak pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Dalam Islam, suami memiliki tanggung jawab untuk memberikan nafkah, mencukupi segala kebutuhan keluarga, dan memastikan kenyamanan bagi anggota keluarga. (Aziz, 2014)

Namun pada faktanya, di Indonesia faktor yang menyebabkan rendahnya penghasilan suami untuk menafkahi keluarganya adalah banyaknya pengeluaran-pengeluaran yang mewajibkan seseorang tunduk terhadap aturan di Indonesia. Diantaranya, membayar pajak, membayar asuransi BPJS Kesehatan, membayar jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek). Dan lain sebagainya. Tidak dapat dipungkiri memang semestinya kita sebagai warga negara harus taat peraturan yang ada, seperti halnya membayar pajak. Akan tetapi, bagaimana mungkin jika seharusnya negara/pemerintah selaku pemegang kekuasaan yang seharusnya memberikan layanan gratis kepada masyarakat, ini malah memberikan beban yang berat kepada masyarakat.

Perlu kita ketahui bersama bahwasannya tidak semua hal-hal di atas yang telah disebutkan mesti menjadi tanggung jawab masyarakat secara individu. Seperti halnya layanan Kesehatan, Pendidikan, Jaminan Sosial, dan sebagainya itu seharusnya merupakan tanggung jawab pemerintah, karena di dalam UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 28H ayat (1), disebutkan: "...setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan...". Pada ayat (2), disebutkan: "...setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan...". Pada ayat (3), disebutkan bahwa "...setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat...".

Di dalam Pasal 34 ayat (2) UUD 1945, disebutkan: "...negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan...". Pada ayat (3), disebutkan: "...negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak...".

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menegaskan bahwa setiap individu, keluarga, dan masyarakat berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatannya. Negara memiliki tanggung jawab untuk mengatur pemenuhan hak hidup sehat bagi seluruh penduduk, termasuk masyarakat miskin dan tidak mampu. Untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah perlu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang merata, adil, dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk melakukan

berbagai upaya guna menjamin akses yang setara bagi semua penduduk dalam memperoleh pelayanan kesehatan.

Dari beberapa pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konsepsi tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak atas kesehatan merupakan hak hukum yang diatur oleh undang-undang. Oleh karena itu, pemerintah sebagai perwujudan negara memiliki kewajiban untuk memastikan hak kesehatan bagi warganya. Pengabaian terhadap hak kesehatan masyarakat, yang ditunjukkan dengan pengingkaran perlindungan dan penyediaan pelayanan kesehatan yang memadai, adalah suatu pelanggaran terhadap konstitusi.
2. Pengaturan kewajiban konstitusional pemerintah sebagai representasi negara dalam pemenuhan hak atas kesehatan masyarakat saat ini masih terbatas. Prinsip-prinsip untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak atas kesehatan sebagai hak asasi manusia belum sepenuhnya diimplementasikan sebagai kewajiban, tanggung jawab, dan tugas pemerintah dalam UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan revisi terhadap UU Kesehatan agar prinsip-prinsip tersebut dapat diakomodasi dan dijabarkan sebagai kewajiban, tanggung jawab, dan tugas pemerintah dalam pemenuhan hak dasar warga negara atas kesehatan yang layak sebagai hak fundamental setiap individu.
3. Negara memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak dasar kesehatan warga negara yang dijamin oleh konstitusi. Oleh karena itu, perlu ada penataan sistem pelayanan dan pembiayaan jaminan kesehatan agar layanan kesehatan yang layak dapat diakses dengan mudah, adil, dan tanpa diskriminasi oleh seluruh lapisan masyarakat.

Jadi pada intinya kita tahu bahwa faktor yang menyebabkan kurangnya kesejahteraan suami dalam menafkahi keluarga itu ialah faktor ekonomi, yang mana seharusnya gaji mereka yang diperoleh dari pekerjaannya untuk menafkahi keluarga utuh sepenuhnya, ini malah harus dihadapkan pada beban-beban yang seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah/negara, melainkan dilimpahkan kepada masyarakat.

