

Konsepsi *Omnibus Law* terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Rizky. P. P. Karo Karo, Amanda Fitri Yana

Prodi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Amanda22jan@gmail.com

RINGKASAN - Eksistensi *Omnibus Law* senyatanya memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja utamanya buruh atau pekerja perempuan. Tenaga kerja perempuan sebagai kelompok masyarakat rentan merupakan objek kajian dari penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini yakni mengetahui kompleksitas, implikasi, dan konsepsi *omnibus law* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan berupa deskriptif-analitis, yakni dengan cara memberikan gambaran mengenai permasalahan aktual berdasarkan fakta-fakta konkret. Adapun kesimpulan dari penelitian ini diarahkan kepada pemerintah untuk lebih melindungi pekerja yang tergolong kelompok masyarakat rentan utamanya perempuan dalam pengaturan *omnibus law* nantinya.

Kata Kunci: *Perlindungan, Perempuan, Pekerja.*

PENDAHULUAN

Pemerintah merumuskan visi Indonesia Maju 2045 sebagai langkah strategis menjadikan Indonesia sebagai lima besar kekuatan ekonomi dunia pada tahun 2045. Untuk mewujudkannya Pemerintah mengharapkan adanya gelombang investasi guna mempercepat proses pembangunan. Kenyataan di lapangan terjadi tumpang-tindih dan ketidakharmonisan undang-undang sektoral menjadi hambatan utama untuk menciptakan iklim berinvestasi yang ramah bagi parah investor. Atas dasar itulah, deregulasi dan debirokrasi perlu dilakukan melalui pemangkasan, perubahan, dan pembuatan norma baru yang belum ada dalam UU sebelumnya melalui satu UU sekaligus yang dipopulerkan dengan nama *Omnibus Law*. Pembentukan *Omnibus Law* demikian secara nyata mendapatkan berbagai macam penolakan dari pekerja/buruh sebab dinilai merugikan, utamanya terhadap pekerja/buruh wanita. Rumusan Masalah dalam penelitian ini (1) Bagaimana konsepsi *Omnibus Law* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia, (2) Bagaimana transformasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjadi *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja.

Tujuan Penelitian (1) Mengetahui kompleksitas dan implikasi *omnibus law* Cipta Lapangan Kerja terhadap tenaga kerja perempuan, (2) Mengetahui transformasi berupa perbedaan dan muatan isi antara UU Ketenagakerjaan dengan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja, dan (3) Mengetahui konsepsi *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja bagi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini adalah deskriptif analitis, yakni dengan cara memberikan gambaran mengenai permasalahan aktual berdasarkan fakta-fakta konkret. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif. Penelitian yuridis-normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan. Dalam penelitian ini, bahan pustaka merupakan data dasar penelitian yang digolongkan sebagai data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsepsi *Omnibus Law* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Komitmen pemerintah untuk menampilkan diri sebagai Negara yang mendorong pemberdayaan perempuan adalah omong kosong belaka ketika dihadapkan dengan wacana RUU Cilaka yang mengabaikan hak-hak rakyat. Sebelum adanya RUU Cilaka ini, perempuan telah rentan mengalami eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Ditambah, hak khusus perempuan yang secara minimal telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti hak untuk merasa aman saat hamil, dalam praktiknya mudah dilanggar.

Perempuan pekerja yang diupah per jam merupakan kelompok yang paling terdampak. Upah per jam hanya diberlakukan ketika perempuan pekerja yang sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu, mereka akan kehilangan akses terhadap hak cuti haid, melahirkan, keguguran, dan kesempatan menyusui di tempat kerja karena dianggap sedang tidak produktif. Dalam konteks bekerja di Ibukota, akan sangat kecil jika berdasarkan penghitungan UMK Jakarta 2020 sebesar Rp. 4.200.000/bulan untuk 8 jam kerja/hari, maka kerjanya hanya dihargai Rp. 26.250/jam.

Hilangnya ruang hidup juga akan sangat mendalam oleh perempuan. Tidak hanya kehilangan sumber penghidupan dan ekonomi, tetapi juga menghancurkan nilai sosial, kearifan sosial, pengetahuan dan aspek spiritualitas yang selama ini dijaga dan dilestarikan oleh perempuan. Ditambah, pemangkasan partisipasi masyarakat baik dalam prosedur penyusunan RUU ini dan dengan dihapuskannya status wajib AMDAL akan berkontribusi pada menguatnya ketidakadilan gender dan semakin terpinggirkannya perempuan serta kelompok minoritas lainnya.

Terkait ketenagakerjaan sebelum adanya RUU ini, masyarakat kelompok rentan utamanya buruh perempuan masih mengalami diskriminasi hak yang berujung pada pemiskinan struktural. Dalam hal ini, pemerintah amat lamban merespons kondisi tersebut. Bilamana RUU Cilaka yang jauh dari semangat perlindungan HAM ini disahkan, maka akan semakin melanggengkan diskriminasi hak kelompok minoritas dan rentan. Kelompok ini akan semakin terpinggirkan dan tidak dapat mengakses hak atas penghidupan yang layak.

Perempuan telah terjerumus dalam situasi kerja tidak manusiawi karena target dan jam kerja yang panjang, upah yang seringkali jauh dari standar hidup layak, kontrak kerja yang tidak jelas, atau bahkan tidak diakui sebagai pekerja. Ketimpangan relasi tersebut menyebabkan perempuan semakin rentan mengalami kekerasan fisik dan seksual seperti perkosaan dan pelecehan seksual ketika sedang bekerja.

RUU Cilaka menghendaki eksploitasi tanpa batas, sedangkan hak perempuan menuntut agar tetap diupah dengan layak ketika hamil, melahirkan dan menyusui, mendapatkan tunjangan yang sama seperti layaknya kepala keluarga, tanggungjawab atas kekerasan fisik dan seksual yang dialaminya seperti sistem cuti bagi korban untuk mengurus kasus dan jaminan tidak di-PHK, serta penghapusan kategori pekerjaan *unskill* yang menyebabkan banyak perempuan tidak diakui status kerjanya dan tidak diupah secara layak. Oleh karena, dengan adanya RUU Cilaka maka perempuan tidak terbebaskan dan semakin jauh dari akses pemberdayaan.

Pemangkasan hak-hak pekerja cukup menonjol pada perubahan Pasal 93 ayat (1) yang mengatur mengenai hak upah bagi pekerja jika tidak masuk atau tidak melakukan kerja. Perubahan tersebut bahkan dapat berimbas kepada

perlindungan pekerja perempuan kala masa haidnya datang, kebebasan beragama dan berkeyakinan bagi pekerja, atau kebebasan berserikat. Pada intinya perubahan pasal demikian berpotensi menghapuskan hak pekerja/buruh perempuan yakni mereka yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

RUU Cipta Kerja menggerus posisi pekerja sebab aturan tersebut menghilangkan hak upah bagi pekerja perempuan yang sakit dan terpaksa absen dari kerja di hari-hari awal masa haidnya, pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, atau meninggal dunianya anggota keluarga dalam satu rumah, pekerja yang menjalankan ibadah dan kewajiban agamanya, serta pekerja yang menjalankan tugas-tugas serikat.

Dalam arti lain, dapat juga diartikan bahwa ketentuan cuti haid dalam Pasal 81 sama sekali tidak dihapus atau diubah dalam RUU Cipta Kerja, tetapi ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja perempuan tidak akan mendapatkan upahnya jika ia tidak masuk karena sakit di hari-hari pertama masa haidnya. Perubahan demikian juga menyinggung kebebasan berserikat bagi pekerja di mana pekerja dalam menjalankan kebebasannya akan terancam akibat posisi yang semakin rentan dengan hilangnya ketentuan hak tetap mendapatkan upah dari menjalankan tugas-tugas serikat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan marak terjadi akibat turunnya sejumlah pesangon yang nantinya akan didapatkan. PHK massal akan mengancam semua pekerja karena biaya untuk memecat dinilai murah ketimbang harus terus-menerus menggaji buruh yang mana dalam hal ini tidak ada kepastian dalam kerja. Jika membandingkan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan muatan yang terkandung dalam *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja sangat berbeda walaupun UU Ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari kata baik untuk buruh. Namun demikian substansi dalam *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja ini akan jauh lebih buruk. Dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini mengatur larangan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, salah satunya apabila pekerja perempuan hamil, melahirkan,

gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Sementara itu dalam RUU Cipta Lapangan Kerja ini tidak diatur mengenai pelanggaran demikian.

2. Transformasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjadi Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja

RUU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelanggaran pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan kini. Hal ini jelas merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Selain itu, perlakuan diskriminatif terhadap calon tenaga kerja maupun pekerja yang sudah bekerja akan sangat dimungkinkan terjadi jika melihat pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan (pekerja hamil, menjalankan ibadah sesuai agamanya, cacat, sakit, ataupun perbedaan agama maupun politik) yang tidak diatur dalam rumusan draft pada *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja.

Jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan, ada beberapa hal yang tidak terakomodir dalam *omnibus law* Cipta Lapangan Kerja ini. Dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai pekerja yang tetap menerima upah meskipun tidak bisa bekerja dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur. Sementara itu, dalam RUU Cipta Lapangan Kerja tidak diatur mengenai upah buruh yang tetap dibayarkan meski buruh tidak bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan, sehingga jika ada buruh yang tidak bisa bekerja dengan alasan-alasan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, maka buruh berpotensi untuk tidak akan mendapat upah. Hal ini tentu akan merugikan buruh apalagi jika buruh tersebut tidak memiliki pos-pos penghasilan lain.

Ditambah, potensi diskriminasi terhadap perempuan juga sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun.

SIMPULAN

Komitmen pemerintah untuk menampilkan diri sebagai Negara yang mendorong pemberdayaan perempuan adalah omong kosong belaka ketika dihadapkan dengan wacana RUU Cilaka yang mengabaikan hak-hak rakyat.

Perempuan pekerja merupakan golongan pekerja yang paling terdampak. Bagaimana tidak, Hilangnya ruang hidup juga akan sangat mendalam oleh perempuan. Tidak hanya kehilangan sumber penghidupan dan ekonomi, tetapi juga menghancurkan nilai sosial, kearifan sosial, pengetahuan dan aspek spiritualitas yang selama ini dijaga dan dilestarikan oleh perempuan. Dipangkasnya partisipasi masyarakat baik dalam prosedur penyusunan RUU ini akan berkontribusi pada menguatnya ketidakadilan gender dan semakin terpinggirnya perempuan.

RUU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh. tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Selain itu, perlakuan diskriminatif terhadap calon tenaga kerja maupun pekerja perempuan yang sudah bekerja akan sangat dimungkinkan terjadi dalam hal cuti haid, cuti menikah, cuti melahirkan, dan cuti-cuti yang menjadi hak bagi perempuan.

Potensi diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana demikian sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun.

Oleh karenanya, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan pemerintah sebagai *policy maker* dapat membentuk RUU Cipta Lapangan Kerja yang melindungi hak-hak pekerja atau buruh, utamanya pekerja atau buruh perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anonim. (2020). *Identifikasi Perombakan UUK 13/2003 dalam RUU Cipta Kerja*. Sulawesi: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Fraksi Rakyat Indonesia. (2019). *12 Alasan Menolak Omnibus Law RUU Cilaka*.
- Tim Aliansi Rakyat Bergerak. (2020). *Rapat Rakyat: Mosi Parlemen Jalanan*. Jogjakarta: Aliansi Rakyat Bergerak.
- Tim Kajian BEM UI. (2020). *Kecacatan Konsep, Formil, dan Good Governance dalam Penyusunan RUU Omnibus Law Cipta Kerja*. Depok: Universitas Indonesia.
- Tim Kajian BEM KM UNNES. (2020). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Alat Legitimasi Perbudakan Era Modern*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Tim Kajian Dewan Mahasiswa Justicia FH UGM. (2020). *Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k)law*. Jogjakarta: Universitas Gadjah Mada.

