
Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law

Moh Hamzah Hisbulloh^a

Hukum Tata Negara, Sekolah Tinggi Agama Islam Mulia Astuti Wonogiri
hamzahhisbulloh95@gmail.com

Ruslina Dwi Wahyuni^b

Hukum Tata Negara, Sekolah Tinggi Agama Islam Mulia Astuti Wonogiri
roselynaa@gmail.com

ABSTRAK

Undang-Undang Cipta Kerja hadir sebagai deregulasi atas aturan-aturan yang lalu salah satunya terkait pesangon dan upah, dalam pengesahannya Undang-Undang Cipta Kerja mendapat penolakan dari masyarakat, karena dianggap merugikan baik dari proses legislasi tanpa adanya partisipasi masyarakat dan juga penghapusan point pengupahan dan pesangon. Materi muatan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur terkait pesangon dan pengupahan menghapus beberapa point penting yang merugikan masyarakat karena dianggap sebagai perampasan hak para pekerja/buruh, yang dimana hak tersebut sudah diatur dalam Pasa 28 D ayat (3) Undang Undang Dasar 1945. Metode riset menggunakan Penelitian Normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Data yang digunakan adaah berbagai jurna terkait dengan topik yang penulis kaji, peraturan perundang-undangan terkait dan beberapa pemberitaan yang bersumber dari media cetak maupun elektronik. Regulasi baru yang dimuat dalam materi muatan Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya memberikan aturan yang lebih baik lagi dikarenakan sistem yang digunakan yakni Omnibus Law yang dalam penerapannya mengakomodir banyak undang-undang yang direduksi menjadi satu aturan agar terdapat penyederhanaan dan menghindari tumpang tindih aturan. Namun dalam kenyataannya Undang-Undang Cipta Kerja gaga dalam mengakomodir banyak aturan terutama mengenai upah dan pesangon, sehingga memicu banyaknya pertentangan / penolakan dari masyarakat terutama para pekerja/buruh.

Kata Kunci : Cipta Kerja, Upah, Pesangon.

ABSTRACT

The Job Creation Act came as a deregulation of past regulations, one of which was related to severance pay and wages, in its ratification the Job Creation Act was rejected by the public, because it was considered detrimental to both the legislative process without public participation and also the abolition of wage points and severance pay. The content materia in the Job Creation Law which regulates severance pay and wages removes several important points that are detrimental to the community because they are considered as deprivation of the rights of workers/laborers, which rights have been regulated in Article 28 D paragraph (3) of the 1945 Constitution. The research method uses normative research with a statutory approach. The data used are various journals related to the topic the author is studying, related laws and regulations and several news sources from print and electronic media. The new regulations contained in the content materia of the Job Creation Law should provide even better rules because the system used is the Omnibus Law which in its application accommodates many laws which are reduced to one rule so that there is simplification and avoids overlapping rules. However, in reality the Job Creation Law failed to accommodate many regulations, especially regarding wages and severance pay, thus triggering a lot of opposition/rejection from the community, especially workers/laborers.

Keywords: *job creation, wages, severance pay.*

PENDAHULUAN

Hak konstitusional pekerja/buruh merupakan hak yang diberikan negara kepada masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja/buruh, atas dasar penjaminan atas kehidupan berbangsa dan bernegara. Disisi lain hak konstitusional berarti pengakuan negara terhadap warga negara yang merupakan subyek dari hak konstitusional. Indonesia merupakan negara yang menganut sistem demokrasi, sistem yang bertujuan menghadirkan kemaslahatan di semua warga masyarakat Indonesia. Indonesia is a democratic country, in which the society play an important role in every part of it. Undang-Undang Dasar 1945 menjadi pijakan awal mengenai hukum-hukum atau aturan-aturan yang berlaku di Indonesia, termasuk dalam ranah pengaturan mengenai hak warga negara. Sehingga hak konstitusional warga masyarakat Indonesia diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Hak konstitusional pekerja/buruh yang mengatur terkait pesangon dan pengupahan tergolong dalam hak ekonomi, yang diantaranya memuat beberapa pasal yakni:

- a. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat (2)).
- b. Setiap orang bebas memilih pekerjaan (pasal 28E ayat (1)).
- c. Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun (Pasal 28H ayat (4)).

Namun dalam pembahasan kali ini terfokus pada materi muatan yang tertuang dalam ayat 2 Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945, yang dimana sebagai pijakan awal pengaturan terkait pengupahan dan pesangon bagi pekerja/buruh.

Pekerja/Buruh dalam perkembangan sebuah negara memiliki peran yang sangat penting, terutama dalam hal kemajuan dalam sektor perekonomian ataupun industri. Hal tersebut dikarenakan salah satu unsur dalam hubungan industri dalam sebuah perusahaan baik dalam hal produksi hingga berjalannya sebuah perusahaan adalah pekerja/buruh. Pengangguran dan kemiskinan masih merupakan masalah besar yang dihadapi oleh bangsa Indonesia sekarang ini dan beberapa tahun kedepan.

Tidak hanya sebagai bukti pengabdian kepada bangsa dan negara, para pekerja/buruh bekerja sebagai upaya pertahanan hidup agar bisa mendapatkan taraf kehidupan yang layak dan bisa menghidupi dan mensejahterakan keluarganya. Oleh karena itu lah pengaturan terkait kesejahteraan pekerja/buruh sangat diperhatikan, terutama dalam hal yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup para pekerja/buruh, yakni pengaturan terkait upah dan pesangon.

Sebagai upaya pemenuhan hak konstitusi masyarakat pekerja/buruh, maka diundangkannya undang-undang turunan dari Undang-undang Dasar 1945 yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengaturan terkait pengupahan tertuang dalam materi muatan Pasa 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan pengaturan tentang pesangon tertuang dalam Pasa 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan adanya aturan yang tegas terkait pengaturan upah dan pesangon maka para pekerja/buruh merasa haknya terjamin, aturan yang termuat juga atas dasar pemenuhan kebutuhan dua pihak, baik dari pihak pekerja/buruh maupun dari pihak pengusaha/pemberi kerja, sehingga ha tersebut memberikan dampak tidak hanya memberikan keuntungan kepada pekerja, melainkan juga pada akhirnya menguntungkan perusahaan karena keberlangsungan pada produksi dan produktivitas akan terjamin.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni, menggunakan metode normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Metode penelitian normatif yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder guna menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dimasyarakat. "Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrina. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adaah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi."

Penelitian Hukum normatif memiliki kecenderungan dalam menceritakan hukum sebagai disiplin prespektif dimana hanya melihat hukum dari sudut pandang norma-normanya saja yang berasa dari permasalahan yang terjadi dimasyarakat. Oleh karena itu dalam penelitian ini, menggunakan metode normatif guna mengkaji norma hukum yang tertuang dalam materi muatan rancangan undang-undang tentang Perlindungan data Pribadi, yang digunakan sebagai bentuk solusi dari permasalahan yang ada dimasyarakat terkait perlindungan data pribadi.

Konsep Omnibus Law dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Konsep Omnibus law menjadi ha baru bagi sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia, terlebih ketika sistem omnibus law diterapkan dalam pembentukan undang-Undang Cipta Kerja, pada tahun 2020 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menjadi saah satu dalam undang-undang yang akan dipangkas regulasi melaui Konsep Omnibus law Undang-Undang Cipta kerja. Pada awa tahun 2020 pemerintah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan sistem Omnibus law. Rancangan Undang-Undang ini disiapkan pemerintah guna bertujuan untuk membangun

perekonomian dan lebih menyederhanakan regulasi, agar menjadi lebih baik dan tidak saing tumpang tindih peraturan.

Beberapa tujuan dibentuknya Omnibus law ini antara lain:

1. kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk menunjang Mengatasi konflik peraturan perundang-undangan secara cepat, efektif dan efisien;
2. Menyeragamkan iklim investasi;
3. Pengurusan perizinan lebih terpadu, efisien dan efektif;
4. Mampu memutus rantai birokrasi yang beramai-ramai;
5. Meningkatnya hubungan koordinasi antar instansi terkait karena telah diatur dalam kebijakan omnibus regulation yang terpadu;
6. Adanya jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan.

Namun dalam prakteknya Omnibus law di Indonesia merupakan hal baru, Secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang dari konsep Omnibus law belum diatur. Jika melihat sistem perundang-undangan di Indonesia, undang-undang hasil konsep Omnibus Law bisa mengarah sebagai undang-undang payung karena mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Tetapi, Indonesia justru tidak menganut undang-undang payung karena posisi seluruh undang-undang adalah sama sehingga secara teori peraturan perundang-undangan, kedudukannya harus diberikan legitimasi dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Sehingga jika Omnibus Law ingin diterapkan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia maka lazimnya berbentuk undang-undang, karena substansi undang-undang merupakan pengaturan lebih lanjut dari ketentuan Undang-Undang Dasar 1945.

Tidak adanya legitimasi kedudukan omnibus law dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011, mengakibatkan adanya kecacatan hukum yang terjadi ketika pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja. Pada Bulan Oktober 2019 saat dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tidak ada pembicaraan terkait memasukkan konsep omnibus law ke dalam tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut yang menyebabkan konsep omnibus law yang dijanjikan dalam Undang-Undang Cipta Kerja teknis pembahasannya menjadi kacau dan hanya mengikuti keinginan dan kepentingan pembentukan oleh pengusul dan kemudian pembentuk undang-undang.

Penerapan teknik Omnibus law dalam pembentukan peraturan perundang-undangan pada praktiknya menimbulkan pro dan kontra di masyarakat. Tidak hanya secara substantif dan forma, namun secara teoritik. Secara substantif misalnya, penerapan Omnibus law didalam pembuatan UU Cipta Kerja menimbulkan polemik di masyarakat. Permasalahannya adalah bahwa terdapat undang-undang diduga melanggar hak hak pekerja/buruh.

Polemik yang terjadi dimasyarakat bukan tanpa alasan, dikarenakan undang-Undang Cipta Kerja yang diharapkan menjadi undang-undang payung dengan menggunakan konsep omnibus law guna dapat mereduksi regulasi undang-undang yang cukup banyak, namun pada saat perancangan sampai pengesahan memberikan kesan negatif karena menabrak beberapa aturan yang sudah ada dan memuat materi muatan yang tidak sejalan dengan keinginan masyarakat.

Pelanggaran pada proses legisasi terjadi setidaknya pada tiga hal. Yakni pembahasan yang dilakukan secara terburu-buru, tidak transparan dan tanpa partisipasi. Hal tersebut mengakibatkan undang-undang yang disahkan banyak terjadi kecacatan, hal tersebut dibuktikan dengan munculnya beberapa versi Undang-Undang Cipta Kerja, adanya perubahan beberapa pasal. Perubahan yang dilakukan ketika undang-undang sudah berlaku tidak diperbolehkan, dikarenakan undang-undang yang telah disahkan sudah bersifat final sesuai keputusan dalam sidang paripurna.

Jika dalam kaitan perubahan materi muatan dalam Undang-Undang Cipta Kerja setelah resmi di undangkan mengacu pada adanya Pasal 72 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa RUU yang telah disetujui bersama Pemerintah dan DPR disampaikan kepada Presiden untuk disahkan menjadi UU dalam waktu 7 hari. Hal tersebut tidak dibenarkan, dikarenakan pasal tersebut sudah imitatif dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 yang mengubah Undang-Undang nomor 12 Tahun 2011 bahwa penggunaan waktu 7 hari kerja adalah waktu yang layak untuk mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan teknis penulisan undang-undang ke lembaran resmi Presiden sampai dengan penandatanganan, pengesahan dan pengundangan. Atas penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa hanya sebatas persiapan teknis administratif saja dan tidak boleh untuk menambahkan dalam bentuk tindakan menghapus, menambahkan atau mengubah makna. Tidak harus pada perubahan kata, perubahan terkait titik dan/atau koma pun tidak diperbolehkan, karena akan berdampak perubahan makna.

Munculnya beberapa versi undang-undang dan terjadinya perubahan baik penambahan dan/atau pengurangan materi muatan Undang-Undang Cipta Kerja setelah diundangkan, yakni akibat dari tidak transparansi dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dipaparkan oleh Usman Hamid selaku Direktur eksekutif Amnesty Internasional Indonesia, bahwa dalam pembahasan Undang-Undang Cipta Kerja, DPR hanya mendengar segelintir pihak yang mengaku keberatan dari proses Investasi namun sedikitpun tidak mendengar suara dari para pekerja, sehingga aturan yang muncul dalam materi muatan Undang-Undang Cipta Kerja banyak yang merugikan para pekerja/buruh terutama dalam hal pemenuhan hak para pekerja/buruh.

Karena banyaknya kecacatan baik dari segi proses legislasi hingga materi muatan, hal tersebut membuat banyaknya permohonan untuk melakukan judicial review ke MK, dan pada akhirnya MK

mengeluarkan Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait judicial review Undang-Undang Cipta Kerja, dengan point putusan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dianggap Inkonstitusional dan harus diperbaiki dalam jangka 2 tahun. Hal yang disoroti MK tidak hanya terkait materi muatan yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja, melainkan juga perlu memasukkan konsep omnibus law dalam tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan dan juga harus memperhatikan asas transparansi dan partisipasi masyarakat dalam pembentukan undang-undang.

Pengaturan Pesangon dan Pengupahan dalam Undang-undang Cipta Kerja

Pengaturan pesangon dan pengupahan erat kaitannya dengan kesejahteraan para pekerja/buruh, hal tersebut sudah diatur secara lebih terperinci di Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan aturan lanjutan dari amanat konstitusi sebagai bentuk kewajiban pemenuhan hak konstitusional masyarakat terutama para pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakomodir kebutuhan dan hak-hak para pekerja/buruh dengan memperhatikan taraf kelayakan hidup bagi para pekerja/buruh.

Dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster, yang salah satunya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melebur 3 undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketiga undang-undang tersebut yakni sebagai undang-undang turunan dari Undang-Undang Dasar 1945 yang mengakomodir atas pemenuhan hak konstitusional masyarakat.

Pemerintah memandang perlu adanya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terutama dalam klaster ketenagakerjaan ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia yang mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan Rancangan Undang-Undang ini mampu membuka lapangan kerja baru. Konsep ini menunjukkan ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Pemerintah saat ini sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbaiki hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan omnibus law dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga tercipta lapangan kerja.

Selain karena Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menggunakan sistem Omnibus law yang terkesan baru bagi negara Indonesia, dalam proses pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja hingga disahkan menuai banyak opini-opini dari masyarakat, karena dianggap kurang transparansi dalam penyusunannya, dan banyak pasal-pasal baru yang muncul menuai kontroversi dikalangan masyarakat, salah satunya dalam klaster ketenagakerjaan, yang menuai kritik negatif dan penolakan dari

masyarakat terutama para buruh karena dianggap merugikan terutama dalam hal pengupahan dan pesangon.

Pembentukan undang-undang harus partisipatif. Begitupun dalam membentuk undang-undang dengan konsep Omnibus law. Bivitri Susanti mengatakan bahwa antara partisipasi dan sosialisasi itu berbeda. Partisipasi adalah menampung aspirasi, publik memberi masukan terhadap penyusunan Rancangan Undang-Undang, sementara sosialisasi adalah mengenakan draf yang telah ada. Omnibus law memiliki karakteristik khusus yang dapat membahayakan demokrasi. Penerapan konsep ini dapat disusupi oleh banyak kepentingan, oleh karena itu, DPR dan pemerintah harus membuka akses informasi dan melibatkan masyarakat secara luas.

Penolakan terhadap suatu undang-undang sejatinya tidak akan terjadi apabila aspirasi rakyat terakomodir dalam pembentukan. Ketika suatu kebijakan tidak aspiratif, maka dapat muncul kecurigaan mengenai kriteria dalam menentukan siapa mendapat apa. Sebaiknya, proses pengambilan kebijakan yang dilakukan dengan cara terbuka dan didukung dengan informasi yang memadai, akan memberikan kesan bahwa tidak ada sesuatu yang disembunyikan.

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja telah disahkan oleh presiden, ditandai dengan ditandatangani draft Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja sehingga resmi menjadi Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meskipun masih terdapat perdebatan dan penolakan dari masyarakat, namun Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tetap disahkan. Hal ini membuat berbagai organisasi masyarakat mengajukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi terkait Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dikarenakan hal-hal sebagai Undang-Undang yang mengakomodir terbukanya lapangan pekerjaan dan penjaminan hak konstitusional masyarakat, namun dalam beberapa materi muatannya dianggap merugikan dan menghapuskan beberapa point hak konstitusional masyarakat.

Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya dimaksudkan untuk membuka peluang yang luas bagi investasi dan lapangan kerja. Namun hingga saat ini masih banyak penolakan dari para buruh, karena mereka merasa tidak dilibatkan dalam proses penyusunan Rancangan Undang-Undang. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menentang keras Undang-Undang Cipta Kerja. Menurut Presiden KSPI, Said Iqba, Undang-Undang ini bukan cara terbaik untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja. Terdapat beberapa hal mendasar yang ditolak para pekerja / buruh terkait pemenuhan hak konstitusional yang masuk dalam ranah pengupahan dan pesangon yang disahkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Tabel 1. Upah dan Pesangon yang di Hapuskan

No	Ha yang Ditolak	Aasan
1	Upah	Penghapusan beberapa point penting dalam pengaturan kebijakan pengupahan, ha yang dihapuskan meliputi: upah karena menjaankan hak waktu istirahat kerjanya; upah untuk pembayaran pesangon; upah untuk perhitungan pajak penghasilan; struktur dan skaa pengupahan yang proporsiona.
2	Pesangon	Penghapusan beberapa ha yakni terkait pemberian uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Tabel terkait point pengupahan dan pesangon dihapuskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diajukan para buruh agar di ajukan pembataan.

Unsur Pengupahan dalam UU No 11 Tahun 2020

Pemenuhan hak konstitusiona terkait pengupahan sudah diatur dalam Pasa 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun Pasa tersebut tidak lagi berlaku karena diubah menjadi Pasa 81 angka 24 Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan adanya perubahan pasa tersebut menimbulkan polemik di kaangan masyarakat, terutama para pekerja/buruh.

Polemik yang terjadi di masyarakat terutama para pekerja/buruh bukan tanpa aasan, melainkan karena adanya penghapusan beberapa materi muatan yang berkaitan dengan point-point pengupahan dan dirasa dengan penghapusan beberapa point tersebut akan berdampak negatif dan merugikan para pekerja/buruh.

Beberapa point dihapuskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, penghapusan beberapa point penting dalam pengaturan kebijakan pengupahan, ha yang dihapuskan meliputi: upah karena menjaankan hak waktu istirahat kerjanya; upah untuk pembayaran pesangon; upah untuk perhitungan pajak penghasilan; struktur dan skaa pengupahan yang proporsional.

Tabel 2. Perbandingan pengupahan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Pasa 88 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasa 81 Angka 24 UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
<ul style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhaangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjaankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. ha-ha yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skaa pengupahan yang proporsiona; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. stmktur dan skaa upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena aasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. ha-ha yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atas pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dari perbandingan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya memang terdapat penghapusan beberapa point penting terkait pengupahan, yang seharusnya point tersebut sebagai bentuk pelaksanaan penjaminan hak konstitusiona bagi setiap pekerja/buruh yang harus dipenuhi dengan baik, namun pada materi muatan Undang-Undang Cipta Kerja hak tersebut dirampas melau penghapusan beberapa materi muatan dalam pasa-pasa yang mengatur terkait pengupahan.

Selain ha tersebut dalam Pasa 81 angka 24 undang-Undang Cipta kerja juga menambahkan materi muatan terkait pelimpahan aturan yang lebih terperinci tentang pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Sebagai aturan turunan dari klaster ketenagakerjaan, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, Tidak adanya penjelasan maupun aturan terkait dengan penghapusan beberapa point tentang pengupahan, materi muatan yang terkandung masih sama dengan apa yang termuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Tidak adanya aasan yang jelas yang diberikan DPR terkait pemangkasan beberapa point aturan terkait pengupahan. Sedangkan beberapa point tersebut merupakan representasi dari jaminan kelayakan hidup bagi pekerja/buruh seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemangkasan point pengupahan boleh dilakukan jika dalam keadaan mendesak,

seperti pada saat ini ketika terjadi wabah Covid 19, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Disebutkan bahwasannya boleh melakukan penurunan upah maupun pemangkasan beberapa point pengupahan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan), namun ketika keadaan kembali seperti norma, maka pengaturan terkait pengupahan kembali seperti yang tertuang dalam undang-undang.

Namun ketika pemangkasan point pengupahan, diatur di dalam materi muatan sebuah undang-undang maka akan berlaku selamanya, tidak hanya pada kondisi tertentu. Hal inilah yang kemudian banyak ditentang oleh para pekerja/buruh dan mengajukan judicial review ke MK terkait materi muatan pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan terkait point pengupahan erat hubungannya dengan kebutuhan kelayakan hidup. Dalam undang-undang ketenagakerjaan skala perhitungan upah minimum didasarkan pada "kebutuhan hidup layak" yang hal tersebut juga mengakomodirahimnya beberapa point dalam pengupahan, namun dalam undang-undang ciptakerja hal tersebut dihapuskan, penghitungan terkait pengupahan minimum dilandaskan pada "variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi".

Variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi tidak dapat dijadikan tolak ukur dalam kebutuhan hidup layak pekerja/buruh, sehingga penggantian frasa tersebut dianggap sangat bertentangan dengan konstitusi, dikarenakan hal tersebut tidak bisa dijadikan sebagai acuan dalam memberikan kehidupan yang layak bagi masyarakat pekerja/buruh.

Oleh karena itulah materi muatan yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait pengupahan telah melanggar hak konstitusional pekerja/buruh. Hal ini dipertegas dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang memuat bahwa, ada beberapa materi muatan dalam UU Ciptaker yang perlu dikabulkan, terutama ihwa hukum ketenagakerjaan diantaranya terkait pengupahan. Sebab, hal ini berkaitan erat dengan penghormatan (to respect), perlindungan (to protect), dan pemenuhan (to fulfil) hak konstitusional pekerja/buruh.

Unsur Pesangon dalam UU No 11 Tahun 2020

Pesangon juga menjadi salah satu hal yang dikritik masyarakat pekerja/buruh, karena pengaturannya dianggap merugikan kalangan pekerja/buruh. Beberapa materi muatan yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja terutama yang mengatur terkait pesangon seperti yang termuat dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan bagian kedua Pasal 81 angka 44, yang merupakan perubahan terkait Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat penghapusan beberapa hal yakni terkait pemberian uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Pengaturan turunan terkait pengaturan pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja, diatur dalam Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Materi muatan yang ada dalam PP tersebut, tidak ada satupun yang membahas terkait pengurangan pemberian uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja bagian ketiga tentang program jaminan sosia memuat point baru terkait adanya jaminan kehilangan pekerjaan.

Jaminan kehilangan pekerjaan, diharapkan pemerintah sebagai pengganti penghapusan point pesangon, dalam Pasa 46 C ayat (2) juga disebutkan bahwa iuran jaminan kehilangan pekerjaan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. UU Cipta Kerja menambahkan satu jenis program jaminan sosial, yakni jaminan kehilangan pekerjaan. Hal ini diatur UU Cipta Kerja dalam perubahan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosia Nasiona Pasa 46A yang berbunyi: (1) "Pekerja/buruh yang mengaami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan"

Namun dalam pengaturannya tidak ada penjelasan tentang persentase atau rincian besaran uang yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh ketika terjadi PHK melalui skema jaminan kehilangan pekerjaan ini. Sehingga dalam pemberian jaminan kehilangan pekerjaan tidak difokuskan dalam bentuk uang dalam Pasa 46 D ayat (1) bentuk jaminan kehilangan pekerjaan "berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja", sedangkan materi muatan dalam Pasa 46 D ayat (2) hanya memuat bahwa "Jaminan kehilangan pekerjaan diberikan paing banyak 6 (enam)bulan upah".

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta kerja, memberikan penjelasan terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Bahwa yang bisa mendapatkan JKP maksima umur 54 tahun, diatas itu maka tidak dapat mendaftar sebagai peserta JKP. Sedangkan terkait persentase yang didapatkan yakni dibagi menjadi 6 bulan pemberian uang yang dibayarkan setiap bulan. Namun perlu ditekankan bahwa perhitungan uang JKP berdasarkan upah terakhir yang dibayarkan perusahaan. Tetapi tedapat batas atas maksima yakni Rp.5.000.000, jika terdapat pekerja yang upah terakhir dibayarkan ebih dari Rp.5.000.000 maka dihitung skaa maksima batas atas upah. Perhitungan 3 bulan awa yakni dari persentase 45% dari upah, bulan ketiga selanjutnya 25% dari upah.

Jika dihitung dengan batas atas maksima yakni upah sebesar Rp.5.000.000 maka dalam 3 bulan awa, 45% dari Rp.5.000.000= Rp.2.250.000 : 3= Rp.750.000, yang didapatkan dalam Program JKP setiap bulan yakni Rp.750.000 dalam 3 bulan awa, sedangkan dalam 3 bulan brikutnya yakni 25% dari

$Rp.5.000.000 = Rp.1.250.000 : 3 = Rp.417.000$, Yang didapatkan dalam program JKP pada saat 3 bulan selanjutnya yakni Rp.417.000 perbulan.

Sedangkan dalam pengaturan lama terkait adanya mendapatkan uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. persentasenya sudah jelas dengan fokus pemberian berupa uang. Jika di hitung, seorang pekerja dengan gaji Rp.6.000.000 per bulan, dengan masa kerja 5 tahun, dan terkena PHK, maka tota pesangon yang didapatkan yakni $6 \times Rp. 6.000.000 = Rp. 36.000.000$. dan besaran yang didapatkan untuk uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yakni 15% dari Rp. 36.000.000 (uang pesangon) = Rp. 5.400.000, dikarenakan rincihan pesangon terkait uang pergantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dihapuskan, maka pekerja/buruh mengaami kerugian sebesar Rp.5.400.000.

Besaran uang yang didapatkan dalam program JKP lebih sedikit dibandingkan dengan peraturan lama terkait uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Terlebih ada batasan umur yang dapat mengikuti program JKP dan ada batas atas maksima terkait persentase, sehingga pekerja yang memiliki gaji lebih dari Rp.5.000.000 akan mendapatkan uang sesuai aturan batas atas upah. Ha tersebut memberikan dampak ketidakadilan bagi pekerja/buruh.

Sebenarnya tidak ada kesamaan/kesetaraan jika pemerintah mengatakan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan merupakan substitusi dari pengurangan pesangon, karena bentuk jaminan kehilangan pekerjaan yang masih beum jelas, sedangkan esensi dari pesangon adaah dalam bentuk uang. Menjadi terlau dini untuk menyatakan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan akan betul-betul bermanfaat bagi pekerja yang terkena PHK, karena pengaturan mengenai program ini masih sangat terbatas dengan ketentuan-ketentuan seperti batas maksima peserta JKP, batas atas maksima perhitungan yang dibatasi, jumlah pemberian uang yang jumahnya sangat kecil, dan banyaknya persyaratan-persyaratan lain yang terkesan menyulitkan dalam pendaftaran JKP.

Pengaturan JKP juga tidak dibarengi dengan sanksi yang tegas jika pengusaha tidak membayarkan pesangon sesuai JKP. Aturan yang diberikan hanya sebatas adanya teguran secara tertulis dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Frasa “tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu” tidak dibarengi penjelasan seperti apa yang dimaksud. Sehingga sanksi yang diberikan tidak mempunyai efek jera bagi pengusaha karena saknsi hanya berupa sanksi administratif tanpa adanya sanksi pidana bagi yang melanggar tidak membayarkan JKP.

SIMPULAN

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai undang-undang turunan yang mengatur terkait pesangon dan pengupahan, ha tersebut terkandung dalam Pasa 81 Angka 44 mengatur

terkait pesangon dan Pasa 81 angka 24 mengatur terkait pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Rumusan pesangon dan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja merupakan deregulasi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam perumusannya Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan beberapa point penting dalam aturan pesangon dan pengupahan. Karena adanya penghapusan point tersebut maka pekerja/buruh dirugikan, karena berdampak dengan besaran pesangon dan upah yang diterima akan mengaami pengurangan yang cukup signifikan. Aturan terkait pesangon dan pengupahan dianggap melanggar konstitusi (inkonstitusional) karena merampas hak para pekerja/buruh, tidak hanya dalam materi muatan saja yang terdapat kecacatan hukum, namun juga pada saat pembentukannya.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XVIII/2020

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Arham, Suwandi, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, April 2020

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011

Busroh, Firman Freaddy, *Konseptualitas Omnibus Law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan, Arena Hukum*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2017

Ibrahim, Zulkarnain, *Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterahkan Pekerja*, *Jurnal Media Hukum* Vol.23 No.2, Desember 2016

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010

Mukminin A, Purwanti EY, Pengembangan Jiwa Kewirausahaan di kaangan Mahasiswa Staimas Wonogiri dengan model Pembelajaran berbasis produksi, Paramurobi, *Jurna Pendidikan Agama Islam*, Vol 4(2), 2021

Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, PSHK Sampaikan Masukan Prolegnas dan Omnibus Law, dipublikasi pada 21 November 2019, <https://pshk.or.id/highlight-id/pshk-sampaikan-masukan-prolegnas-dan-omnibus-law/>,

Retnaningsih, Hartini, *Kesejahteraan Pekerja dan RUU Omnibuslaw Cipta Kerja*, *Jurnal Parliamentary Riview* Vol 2 No 1, 1 Maret 2020

Sigit Riyanto, dkk. *Kertas kebijakancatatan kritis terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020)*.Yogyakarta : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada , 2020

Wahyuni, D. Ruslina dkk, Democratization in Public Services “a case study of the services of making statement of Police Report in Wonogiri Police Precinct”, 5th Internationa Conferences On Socia And Politica Sciences, 2018

www.cnnindonesia.com, Partisipasi Minim Abai HAM Disorot di Penyusunan Omnibus Law, diakses 6 Desember 2021

www.kompas.com, Uji Formil UU Cipta Kerja,DPR Sebut Perubahan Naskah Setelah Disetujui Sebatas Redaksional. Diakses pada 6 Desember 2021