

OMNIBUS LAW CIPTA KERJA DAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TENTANG TENAGA KERJA

Siti Solekhah

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan
Solehah@stishid.ac.id

M. Rizky Kurnia Sah

Institut Tazkia Bogor
rizky@stishid.ac.id

Meliana Kusuma

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan
Meliana44@gmail.com

Abdul Hakim

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan
ahakim@gmail.com

Abstrak

Pengesahan RUU Cipta Kerja dinilai cacat cacat materil dan cacat formil sehingga menuai penolakan. Secara khusus pasal yang mengatur tentang tenaga kerja menjadi sorotan karena menghilangkan hak-hak buruh. Diantaranya adalah penghapusan pesangon dan uang santunan. Dalam perspektif ekonomi Islam, pemimpin sebagai pihak yang melayani masyarakat berkewajiban untuk membuat kebijakan maupun regulasi yang sesuai dengan maqashid Syariah. Pemimpin juga terikat untuk melindungi kaum mustad'afin yang terpinggirkan melalui kebijakan kebijakan yang melindungi mereka.

Keyword: cacat formil, cacat material, maqashid syariah

A. Pendahuluan

Pemerintah dan DPR akhirnya mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja (Ciptaker) menjadi Undang-Undang (UU) dalam sidang paripurna, Senin (5/10/2020). UU ini disahkan meski banyak penolakan, khususnya dari para buruh yang berencana menggelar aksi mogok nasional pada 6-8 Oktober 2020 ini. Pengesahan RUU Ciptaker dilakukan setelah fraksi-fraksi memberikan pandangan. Dari 9 fraksi yang ada, 2 fraksi menolak untuk disahkan yakni Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi PKS.

Dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) yang telah disepakati oleh Menkumham, Badan Legislatif (Baleg) DPR dan Panitia Perancang UU DPD RI tanggal 16 Januari 2016, memuat 4 RUU yang akan di bahas dengan metode Omnibus Law antara lain RUU Kefarmasian, RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan untuk Penguatan Perekonomian, RUU Cipta Lapangan Kerja dan RUU Ibukota Negara, Daftar Prolegnas ini tentunya akan tetap dilanjutkan menjadi Prolegnas 2020.

Methodode Omnibus law sendiri telah masuk Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Super Prioritas 2020. Presiden berharap DPR dapat menyelesaikan UU omnibus law dalam

waktu 100 hari. Omnibus law ini mencakup 1.244 pasal dari 79 undang-undang yang dicoba disederhanakan sehingga jadi payung hukum yang bisa fleksibel menjawab perubahan di sektor tenaga kerja dan investasi.

B. Pengertian Omnibus Law

Ada banyak pengertian soal Omnibus Law. Kata omnibus secara harfiah berasal dari bahasa Latin, yaitu *omnis* yang berarti banyak. Umumnya hal ini dikaitkan dengan sebuah karya sastra hasil penggabungan beragam genre, atau dunia perfilman yang menggambarkan sebuah film yang terbuat dari kumpulan film pendek (Dwi Santo, 2019). Bryan A. Garner dalam *Black's Law Dictionary* memaknai omnibus sebagai: *relating to or dealing with numerous object or item at once ; including many thing or having various purposes* (Garner, 2009).

Jika dikontekskan dengan undang-undang maka *omnibus* dapat dimaknai sebagai penyelesaian berbagai pengaturan sebuah kebijakan tertentu yang tercantum dalam dalam berbagai UU, ke-dalam satu UU payung (induk). Olehnya dari perspektif hukum, kata *omnibus* lazimnya disandingkan dengan kata *law* (hukum) atau *bill* (rancangan) yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil kompilasi beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda. Sehingga Omnibus Law adalah suatu rancangan undang-undang (*bill*) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang. Dari segi hukum, kata omnibus lazimnya disandingkan dengan kata *law* atau *bill* yang berarti suatu peraturan yang dibuat berdasarkan hasil kompilasi beberapa aturan dengan substansi dan tingkatannya berbeda (O'Brien & Bosc, 2009).

Istilah Omnibus sebagaimana yang dituliskan Dahlan Iskan pada Oktober 2019 dan menjadi viral dimedia sosial, berawal dari nama sebuah bus. Tahun 1820 di kota Paris ada "Bus Omni", jenis kendaraan yang bisa dipakai mengangkut orang begitu banyak orang dengan berbagai jenis barang milik penumpang. Apa saja bisa masuk dan bisa dimuat. Paris pula yang pertama kali menggunakan istilah Omnibus, Bus jenis Omni. Tapi baru menjadi istilah generik ketika dipakai di Amerika Latin. Di sana segala sesuatu yang bisa dimasuki apa saja disebut Omnibus. Seorang yang sangat rakus makan disebut punya perut Omnibus. Bus Omni lantas sangat populer. Itulah kendaraan besar "pengangkut berbagai jenis" keperluan demikian pula di bidang hukum yang populer disebut sebagai omnibus law, yaitu satu paket hukum yang isinya berbagai jenis hukum. Atau satu undang-undang yang di dalamnya melingkupi banyak undang-undang terkait (Harian Indonesia, 2020).

Sehingga Omnibus Law diistilahkan untuk menyebut suatu undang-undang yang bersentuhan dengan berbagai macam topik dan dimaksudkan untuk mengamandemen, memangkas dan/atau mencabut sejumlah undang-undang lain. Ringkasnya, Omnibus Law

menampung beberapa undang-undang yang saling berkaitan ke dalam sebuah undang-undang baru. Karenanya, Omnibus Law kerap disebut sebagai undang-undang sapu jagat (Wikipedia, *tt*)

C. Penerapan Omnibus Law di Berbagai Negara

Penggunaan Omnibus Law telah banyak dilakukan oleh negara di dunia terutama yang menggunakan tradisi common law system. Di dunia terdapat dua sistem hukum yakni *common law system* dan *civil law system*. Indonesia mewarisi tradisi civil law system. Sejarah omnibus dapat dilihat di beberapa negara yang telah menerapkan misalnya AS, Kanada hingga Inggris. Konsep Omnibus Law sebenarnya sudah cukup lama. Di Amerika Serikat (AS) tercatat UU tersebut pertama kali dibahas pada 1840. Di Kanada, *background paper* yang dipublikasikan *Library of Parliament* dari Parlemen Kanada tentang Omnibus bill: *Frequently Ask Questions*, Bedard (2012) menyatakan sulit untuk menyatakan kapan pertama kali omnibus bill diajukan di Parlemen Kanada (Debora/Tirto, 2020).

House of Commons Procedure and Practice memperkirakan praktek Omnibus Bill dimulai pada tahun 1888, ketika sebuah usul RUU diajukan dengan tujuan meminta persetujuan terhadap dua perjanjian jalur kereta api yang terpisah. Namun, RUU semacam omnibus juga ditengarai ada pada awal 1868, yaitu pengesahan sebuah undang-undang untuk memperpanjang waktu berlakunya beberapa undangundang pasca-Konfederasi Kanada. Salah satu Omnibus Bill terkenal di Kanada (yang kemudian menjadi *Criminal Law Amendment Act, 1968-69* yang terdiri dari 126 halaman dan 120 klausul) adalah perubahan terhadap *Criminal Code* yang disetujui pada masa kepemimpinan Pierre Eliot Trudeau (Menteri Kehakiman di pemerintahan Lester Pearson). Undang-undang ini mengubah beberapa kebijakan, yaitu masalah homoseksual, prostitusi, aborsi, perjudian, pengawasan senjata, dan mengemudi dalam keadaan mabuk.

Konsep hukum omnibus juga telah dicoba oleh negara-negara Asia Tenggara. Di Vietnam, penajakan penggunaan teknik omnibus dilakukan untuk implementasi perjanjian WTO. Di Filipina, penggunaan Omnibus Law lebih mirip dengan apa yang ingin dilakukan di Indonesia. Filipina memiliki *Omnibus Investment Code of 1987 and Foreign Investments Act Of 1991*. Berdasarkan *policy paper* yang disusun oleh Aquino, Correa, dan Ani (2013: 1), pada 16 Juli 1987, Presiden Corazon C. Aquino menandatangani Executive Order No. 26 yang dikenal sebagai *The Omnibus Investments Code of 1987* (Peraturan Omnibus tentang Investasi Tahun 1987). Peraturan tersebut ditujukan untuk mengintegrasikan, memperjelas, dan menyelaraskan peraturan perundang-undangan tentang investasi untuk mendorong

investasi domestik dan asing di negara tersebut. Peraturan ini mencakup ketentuan-ketentuan tentang fungsi dan tugas Dewan Investasi (*Board of Investments*); investasi dengan insentif; insentif untuk perusahaan multinasional; dan insentif untuk perusahaan pemrosesan ekspor.

Apakah *Omnibus Bill* atau *Omnibus Law* berhasil? Menurut Dodek (2017: 1) selama beberapa dekade penggunaannya, Omnibus Law berkembang menjadi “*undemocratic practise*” (praktek yang tidak demokratis) dalam pembentukan undang-undang di Parlemen. Waktu yang singkat kerap membuat parlemen tidak dapat membahas *Omnibus Law* untuk membahas secara mendalam. Selanjutnya dengan doktrin pemisahan kekuasaan, seolah-olah tidak ada pemisahan antara eksekutif dan legislatif, karena legislatif yang dikuasai oleh koalisi pemerintah akan cenderung mendukung apapun yang diajukan pemerintah.

D. Tepatkah Omnibus Law di Indonesia ?

Pada acara Rapat Koordinasi Nasional Kepala Daerah dan Forum Pimpinan Daerah yang diselenggarakan pada 13 November 2019 di Bogor Jawa Barat, Presiden Joko Widodo menyatakan bahwa Indonesia ini sudah terlalu banyak peraturan dan Negara ini bukanlah ‘Negara Peraturan’. Realitasnya ucapan Presiden tersebut memang benar karena kenyataan berdasarkan database dari situs peraturan.go.id, per bulan 17 Oktober 2020 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM (, jumlah regulasi yang dikeluarkan berjumlah 38.474 regulasi yang berlaku, dengan rincian jenis peraturannya 3.505 Peraturan Pusat (PP), 15.088 Peraturan Menteri (Permen), 3.906 Peraturan LPNK, dan 15.975 Peraturan Daerah (Perda) (Situs Peraturan Kemenkumham, 2020).

Jika ditelaah, kondisi ruang regulasi Indonesia dapat dikatakan memprihatinkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan begitu banyaknya kuantitas produk hukum berpotensi berpengaruh terhadap kualitas regulasi yang buruk dikarenakan terjadinya ketidaharmonisan, tumpang tindih, dan konflik antar regulasi. Penyebab terlalu banyaknya regulasi yang lahir adalah karena dua perkara. *Pertama*, kebanyakan orang berpikir bahwa semua permasalahan hukum dapat diselesaikan dengan dibuatnya regulasi. Padahal tidak semua permasalahan hukum sebenarnya tidak perlu diselesaikan dengan regulasi. Dan *kedua*, setiap pemeriksa (BPK, Inspektoral Jenderal) atau penegak hukum (Polisi, Jaksa, Hakim) dalam menjalankan tugas dan fungsinya selalu mempersoalkan ada atau tidaknya regulasi yang menjadi payung hukum (Setiadi, 2018).

Akibatnya, regulasi yang terlalu banyak (*overregulated*) dapat mengakibatkan regulasi yang buruk dan semakin besar potensi untuk terciptanya regulasi yang tidak

harmonis (disharmoni). Dan salah satu cara untuk mengatasi banyaknya regulasi yang mengarah pada regulasi yang buruk, perlu dilakukan simplifikasi/penyederhaaan dengan melakukan pemangkasan regulasi. Dan salah satu cara melakukan pemangkasan dengan metode pendekatan *omnibus law* (Undang-undang Sapu Jagad) (Setiadi, 2007).

Sebenarnya terdapat banyak keuntungan menggunakan pendekatan *omnibus law* dalam pembentukan regulasi, diantaranya; 1) pembahasannya bersifat multisektoral dan menggabungkan banyak UU sehingga waktu pembahasan yang diperlukan lebih cepat dibandingkan dengan mengubah undang-undang tersebut satu persatu. 2) Omnibus Law cocok diterapkan di negara yang regulasinya saling tumpang tindih, hiper regulasi, dan disharmoni. 3) Tujuan penerapan *omnibus law* adalah untuk menjawab dua hal sekaligus, yaitu efisiensi hukum dan harmonisasi hukum. 4) Karena menggabungkan banyak regulasi, maka efisiensi anggaran negara dalam proses pembentukan undang-undang dapat dicapai.

Penerapan metode *omnibus law* untuk diterapkan dalam tatanan hukum di Indonesai memungkinkan banyak ditemukan kekurangan dan tidak cocok dengan argument (Setiadi, 2020):

- 1) Indonesia menganut system *civil law* sehingga akan menimbulkan ketidakselarasan, mengingat konsep *omnibus law* lebih dikenal penerapannya di negara yang menganut sistem *common law* seperti Amerika dan Filipina.
- 2) Sifat pembahasan regulasinya cepat dan merambah banyak sector dan dikhawatirkan penerapan *omnibus law* di Indonesai akan mengesampingkan pedoman/tatacara peraturan perundang-undangan yang demokratis dan mempersempit keterbukaan dan partisipasi public dalam pembentukan undang-undang.
- 3) Waktu pembuatan UU yang singkat dan rentan mengalami uji materil (*judicial review*) karena sifatnya yang cenderung tidak memperhatikan prinsip kehati-hatian dan kecermatan dalam proses pembentukannya.

Cacat Hukum Omnibus Law Cipta Kerja

Maksud dan tujuan dari UU Omnibus law Cipta Kerja sepiantas menyasar gairah peningkatan investasi dan pemberdayaan ekonomi mikro dan UMKM. Setidaknya *Omnibus Law* Cipta Kerja mencakup 11 hal utama/penting seperti sebagai berikut : 1) Penyederhanaan perizinan; 2) Persyaratan investasi; 3) mKemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMKM; 4) Dukungan riset dan inovasi; 5) Ketenagakerjaan; 6) Pengenaan sanksi; 7) Kawasan ekonomi; 8) Kemudahan berusaha; 9) Pengadaan lahan; 10) Investasi dan proyek pemerintah; dan 11) Administrasi Pemerintahan.

Mengapa perlu omnibus law Cipta Kerja atau ada yang menyebut Cipta Investasi? Setidaknya ada lima alasan perlu membentuk omnibus law khususnya di bidang perekonomian dan investasi, yaitu:

- 1) Ditemukan sekitar 79 UU yang berpotensi saling mendistorsi satu dengan lainnya. Ini berarti tidak ada sinkronisasi horizontal;
- 2) Lambatnya proses investasi;
- 3) Jumlah perizinan yang masif, banyak dan berbelit;
- 4) Regulasi dan permasalahan kelembagaan terlalu banyak dan berpotensi tumpang tindih;
- 5) Kesulitan berinvestasi sehingga diperlukan UU "sapu jagat".

Bagaimanapun *Omnibus law* berarti *one for everything*. Yaitu suatu Undang-Undang (UU) yang dibuat untuk menysar satu isu besar yang mungkin dapat mencabut atau mengubah beberapa UU sekaligus sehingga menjadi lebih sederhana. Ketika *omnibus law* disahkan, maka semua produk hukum lain yang mengatur masalah atau topik yang sama, otomatis akan gugur atau tidak berlaku lagi. Banyak kalangan menilai adanya kecacatan UU *Omnibus law* Cipta Kerja, baik menyangkut aspek substansi materil maupun prosedural formil. Dugaan cacat materil terletak pada aspek formal pembentukan UU yang prosesnya tidak dilakukan sebagai mana pembentukan UU, khususnya kurangnya partisipasi publik dan tata tertib pengesahannya misalnya dalam rapat paripurna pengesahannya tidak ada materi UU yang diserahkan kepada anggota Dewan untuk dibaca dan dicermati. Yang terjadi, hingga 7 Oktober 2020 ada pengakuan anggota Tim Perumus (Timmus) RUU Cipta Kerja bernama Ledia Amalia Hanifa belum memegang draf RUU Cipta Kerja yang telah bersih. Jika benar pengakuan mereka, maka UU Cipta Kerja ini telah diproses dengan melanggar Tata Tertib (Tatib) DPR sesuai Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib. Drajad H Wibowo bahwa dengan pelanggaran yang sangat fatal terhadap Tatib DPR di atas, Rapat Paripurna DPR pada 5 Oktober 2020 itu pemerintah dan DPR berarti menyetujui RUU Cipta Kerja yang berisi kertas kosong untuk disahkan. Paripurna memang pengambil keputusan tertinggi di DPR. Namun, dengan pelanggaran yang sangat fatal terhadap Tatib DPR di atas, Rapat Paripurna DPR pada 5 Oktober 2020 itu mengesahkan naskah RUU Cipta Kerja yang berisi kertas kosong.

Sementara pada praktiknya, demokrasi pasti berkelindan dengan kapitalisme di negara yang menerapkan sistem hidup sekularisme. Sama-sama terlahir dari rahim sekularisme, demokrasi dikenal sebagai sistem politik/pemerintahan, adapun kapitalisme berperan sebagai sistem pengatur ekonomi. Patut diduga RUU Omnibus Law dirancang berbasis paradigma kapitalisme. Kapitalisme menempatkan pertumbuhan ekonomi di atas

segalanya. Kepentingan para kapitalis (pemilik modal) mendapatkan pelayanan terdepan. “Wajar” jika isi RUU tersebut jauh dari rasa keadilan dan kesejahteraan sosial terhadap rakyat.

Demokrasi dan kapitalisme adalah dua sisi mata uang yang tak berbeda. Kapitalisme mempersiapkan modal untuk menggulirkan demokrasi yang berbiaya tinggi. Dan demokrasi harus melengkapi peraturan dan perundang-undangan yang melanggengkan para kapitalis agar bebas mengeruk kekayaan negeri ini dan menguasai perekonomian negara. Jadi, problematika omnibus law terjadi bukan semata akibat keserakahan manusia. Tetapi lebih dari itu, yaitu adanya sistem hidup yang memfasilitasi manusia terutama dari kalangan kaya dan berkuasa melampiasikan kerakusannya atas kelompok manusia lainnya yang lemah, baik lemah secara ekonomi maupun politik.

E. Fakta Kezhaliman Omnibus Law

Sebenarnya dalam liputan dan media beredar tentang 12 isu inti dalam UU *omnibus law* yang berpotensi merugikan pekerja. Dari 12 isu yang disahkan tanggal 05 Oktober 2020 silam, setidaknya akan dijelaskan terdapat 10 isu sebagaimana yang diurai oleh Suteki (2020) dalam sebagaimana berikut:

1. Uang Pesangon Dihilangkan

Ada beberapa pesangon yang dihapuskan oleh UU *Omnibus Law* Cipta Kerja, yaitu:

- a) Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan pasal 161 menyebutkan pekerja/buruh yang di PHK karena mendapat surat peringatan memiliki hak mendapatkan pesangon (Pasal 162 dihapus).
- b) Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena pelepasan, pergantian status kepemilikan perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena pergantian status kepemilikan perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal, sebab hal ini (Pasal 163) sudah dihapus dalam UU Omnibus law Cipta Kerja.
- c) Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit. Pemerintah telah menghapus UU Ketenagakerjaan pasal 164 dan 165 di dalam Omnibus law Cipta Kerja. Jadi nantinya pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan pailit tidak mendapatkan pesangon.
- d) Menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. Cipta Kerja juga telah menghapus Pasal 166 UUK tentang pemberian uang santunan berupa pesangon, hak uang

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi ahli waris yang ditinggalkan.

- e) Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun. Pemerintah telah menghapus Pasal 167 UUK yang isinya mengatur pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.
- f) Mangkir tidak dapat Pesangon (Pasal 168 UUK dihapus).
- g) PHK karena pengusaha bertindak kejahatan tadi ada pesangon (Pasal 169 UUK dihapus)
- h) PHK karena Sakit berkepanjangan, cacat kecelakaan kerja sehingga tidak masuk 12 bulan tidak dapat pesangon dan uang pengganti (Pasal 172 UUK dihapus)

2. UMP, UMK, UMSP dihapus

Ketentuan hal itu diatur dalam Pasal 88C UU Omnibus Law Cipta Kerja. Ayat berbunyi; 'Gubernur wajib menetapkan UMP', sedang di ayat 2 menyebutkan Gubernur dapat menetapkan UMK. Jadi sifatnya tidak wajib. Persoalannya, tidak cukup ditentukan hanya dengan UMR Provinsi. Di dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja Meniadakan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK), sehingga penentuan upah hanya berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Pasal 89 UUK dihapus).

3. Upah Buruh Dihitung per Jam

Di UU Ketenakerjaan tidak diatur tentang perhitungan upah kerja berdasar satuan waktu dan satuan hasil. Sementara UU Omnibus Law Cipta Kerja mengatur adanya upah satuan hasil dan waktu. Upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati.

Potensi upah per jam (berdasarkan satuan waktu), juga terlihat dari revisi Pasal 92 yang dalam Ayat (2) menjadi berubah menjadi: "Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman untuk penetapan upah berdasarkan satuan waktu. Meskipun di dalam Cipta Kerja tidak secara tegas dikatakan upah per jam, namun perangkat hukum yang kelak akan digunakan sebagai upah per jam boleh jadi sudah disiapkan. Jika ini diberlakukan, buruh akan benar-benar cilaka karena take home pay nya bisa jauh dari UMR".

Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Hal ini

juga berpotensi pengaturannya ke dalam perhitungan satuan waktu (jam), tidak ada larangan dalam UU Omnibus Law.

4. Hak Cuti DiHilangkan

Semua hak cuti (cuti sakit, cuti kawinan, cuti khitanan, cuti kematian dan cuti melahirkan) hilang dan tidak ada kompensasi.

- a) UU Pmnibus Law Cipta Kerja ini menyerahkan regulasi terkait hak cuti panjang kepada perusahaan (Pasal 79 ayat 4 dan 5).
- b) UU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti panjang selama 2 bulan bagi pekerja/ buruh yang sudah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus dan menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau perjanjian kerja sama yang disepakati (Pasal 79 ayat 2 pada UUK dihapus).
- c) UU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti haid bagi perempuan. RUU Cipta Kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam UUK. Namun, hak ini masih tetap berlaku. (Pasal 81 UUK tidak dihapus).
- d) UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan pasal tentang Cuti hamil dan melahirkan (Pasal 82 UUK), Hak menyusui (Pasal 83 UUK), cuti menjalankan perintah wajib agama (Pasal 80 UUK). Namun demikian, pasal-pasal ini tetap berlaku dan tidak dihapus.

5. *Outsourcing* diganti dengan kontrak seumur hidup

UU Omnibus Law Cipta Kerja mengubah Pasal 59 UUK yang mengatur jangka waktu pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Di pasal perubahan tidak ada jangka waktu paling lama 3 tahun. Dengan perubahan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup. (Pasal 59 ayat 1 b dan ayat 4 UUK dihapus).

6. Tidak ada status karyawan tetap

Pasal 56 UUK ada penambahan, namun prinsipnya tetap sama, ada pegawai tetap karena perjanjian kerja juga untuk waktu tidak tertentu (tetap). Hanya masalahnya ketika 'tidak ada pemnbatasan' untuk PWKT itu yang membuat seorang karyawan sulit untuk menjadi pegawai tetap. Hal ini dipertegas dalam Pasal 59 UUK yg telah diubah dalam UU cipta kerja.

Pasal 59 UUK mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 59 UUK yang mengatur 'jangka waktu' pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Di pasal perubahan tidak ada jangka waktu paling lama 3 tahun. Dengan perubahan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan

seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup. (Pasal 59 ayat 1 b dan ayat 4 UUK dihapus).

7. Perusahaan bisa mem-PHK kapanpun secara sepihak

Dalam UU CK, selain 9 alasan PHK, terdapat tambahan alasan perusahaan mem-PHK buruh. Melihat pada UU Ketenagakerjaan, ada 9 (Pasal 154 A penambahan) alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti: 1) Perusahaan bangkrut; 2) Perusahaan tutup karena merugi; 3) Perubahan status perusahaan; 4) Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja; 5) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat; 6) Pekerja/buruh memasuki usia pension; 7) Pekerja/buruh mengundurkan diri; 8) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan 9) Pekerja/buruh mangkir. Namun UU Cipta Kerja menambah 5 poin lagi (Pasal 154 A a, b, e, g dan l). alasan perusahaan boleh melakukan PHK, di antaranya meliputi:

- a) Perusahaan melakukan efisiensi.
- b) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
- c) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- d) Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh
- e) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Apakah dengan penambahan itu tidak dapat diartikan adanya kondisi bahwa Pengusaha makin mudah mem-PHK pekerja? 5 tambahan itu jika tidak ditentukan secara pasti akan membuka peluang mudahnya Pengusaha mem-PHK pekerja.

8. Jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya hilang

Pasal 167 ayat (5) UUK menyatakan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dan di dalam UU omnibus law cipta kerja menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun. UU CK menghapus Pasal 184 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah)"

Jadi, ada hak pekerja yg hilang, yakni jaminan pensiun. Padahal hal tersebut sangat

berarti bagi pekerja

9. Semua karyawan berstatus tenaga kerja harian

Pasal 59 UUK mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun. Dan di Pasal 56 UUK ada penambahan, namun prinsipnya tetap sama, ada pegawai tetap karena perjanjian kerja juga untuk waktu tidak tertentu (tetap). Hanya masalahnya ketika tidak ada pembatasan untuk PWKT itu yang membuat seorang karyawan sulit untuk menjadi pegawai tetap. Hal ini dipertegas dalam Pasal 59 UUK yang telah diubah dalam UU CK. Di pasal perubahan tidak ada jangka waktu paling lama 3 tahun. Dengan perubahan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup. (Pasal 59 ayat 1 b dan ayat 4 UUK dihapus).

10. Tenaga kerja asing bebas masuk

- a) Pasal 42 ayat 1 UUK menyatakan: Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan ini diperlunak dalam UU Cipta Kerja, izin tertulis TKA diganti dengan pengesahan rencana penggunaan TKA. Dan kewajiban pengesahan rencana penggunaan TKA tidak berlaku dalam kondisi: dalam keadaan darurat, vokasi, start up, kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu (Penambahan Pasal 42 ayat 3).
- b) Pasal 43 ayat 1 UUK berbunyi Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 43 mengenai rencana penggunaan TKA dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat izin kerja dimana dalam UU Cipta kerja, informasi terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan
- c) Pasal 44 ayat 1 UUK menegaskan bahwa Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Oleh UU Cipta Kerja Pasal 44 mengenai kewajiban menaati ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi TKA dihapus.

Di sini ditemukan ada indikasi bahwa TKA lebih leluasa dan bebas masuk.

F. Konsep Islam Terkait Tenaga Kerja

Dalam sistem hukum Islam, fungsi penguasa sangat jelas, yaitu seberapa besar penguasa mendapatkan kewenangan dalam menjalankan kekuasaan sebagai khalifah Allah

(QS. 2: 30). Maka dalam sistem Islam, penguasa adalah pemegang amanah, bukan sosok yang bisa berbuat sewenang wenang dalam menyelenggarakan kekuasaannya. Penguasa terikat dengan hukum yang bersumber dari Alquran, Sunnah, Ijma' dan qiyas.

Kekuasaan pemimpin dalam sistem Islam, dibatasi oleh kewajiban untuk menjaga daripada tujuan diturunkannya syariah (*al Maqasyidu asy Syari'ah*), yaitu *hifzhul al din* (menjaga agama), *hifzhul an nafs* (menjaga jiwa/badan), *hifzhul al aql* (menjaga akal), *hifzhul an nasl* (menjaga kehormatan/keturunan) serta *hifzhu al maal* (menjaga harta). Pemimpin terikat untuk menjaga ketertiban umum dan menjamin keadilan sosial. Melalui kebijakan kebijakannya.

Pemimpin juga terikat untuk melindungi kaum *mustadh'afin* yang terpinggirkan melalui kebijakan yang melindungi mereka. Nabi Muhammad SAW pada periode dakwahnya menggerakkan proses perubahan pada diri bangsa Arab dari masyarakat yang jahiliyyah menuju umat yang islamiyyah. Dari kondisi kegelapan menuju kondisi yang terang benderang. Serta dari kondisi tertindas (*mustadh'afin*) oleh struktur politik Kafir Quraisy untuk menjadi umat yang terbebas dari berbagai bentuk penindasan dan diskriminasi. Misi ini pula yang telah dibawa oleh para Nabi sebelumnya.

Semua utusan Allah digambarkan dalam al Qur'an sebagai pembela *al-mustadh'afin* untuk menghadapi *al-mustakbirin*, seperti Musa yang digambarkan sebagai pembebas bangsa Israel dari penindasan raja Fir'aun, sebagaimana firman Allah, "Dan Kami hendak memberi karunia bagi orang-orang yang tertindas di bumi itu dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi bumi" (Q.S.28:5).

Nabi Muhammad *Salallahu alaihi wassallam* diperintahkan oleh Allah SWT ke dunia untuk membebaskan masyarakat Arab dari krisis moral dan sosial. Secara tegas beliau berani memberantas praktek-praktek akumulasi kekayaan yang diperoleh secara ilegal (baca: KKN) oleh konglomerat Arab saat itu. Dan gerakan reformasi nabi itulah yang kemudian membuat kadir quraisy berang dan merasa terancam kepentingannya.

Rasulullah SAW menyatakan bahwa kepemimpinan bisa jadi penyesalan di hari kiamat. Beliau berkata kepada Abu Dzar terkait kepemimpinan, "*Sesungguhnya (kepemimpinan)itu adalah amanah. Pada hari kiamat ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi mereka yang menunaikan amanah tersebut sesuai haknya dan menjalankan kewajibannya.*" (HR Muslim)

Secara umum, kaum *mustadh'afin* dalam al Quran menghadirkan tiga kutub, yaitu; 1) Kekuatan penindas (*mustadh'afin*), 2) kelompok yang tertindas dan lemah (*mustadh'afin*), dan 3) kekuatan pembebas dan pembela kaum penindas dalam membela kaum penindas. Poin terakhir adalah kekuatan yang dipimpin dan dipelopori oleh para nabi dan utusan Allah.

Dan ini menunjukkan, sejak semula kehadirannya agama-agama besar dunia memang berwatak *subversif* terhadap kekuasaan yang ada disekitarnya. Karena memang demikianlah cita agama dirumuskan, mengubah tata nilai lama yang bobrok dan menindas dengan tata nilai baru yang humanis dan memihak kaum lemah. Dalam al Quran, istilah *mustadh'afin* sendiri tidak hanya terbatas pada golongan orang yang tertindas dan lemah secara ekonomi saja, tetapi juga sosial maupun politik

Meskipun kaya-raja adalah *sunnatullah*, Islam mengancam mereka yang selalu menumpuk harta kekayaan, sedangkan disekelilingnya terhampar pemandangan orang miskin, fakir dan anak yatim yang bergelimpangan. Surat *al-Ma'un* merupakan contoh konkrit bahwa orang yang menolak ajaran keharusan menegakkan keadilan sosial sebagai pendusta agama. Taruhan yang sangat berani, karena Islam langsung menjustifikasi mereka sebagai seorang pendusta agama. Islam mendorong pemeluknya untuk membela kelompok-kelompok marginal, kelompok-kelompok yang disingkirkan sejarah, mereka yang tertindas dan dilemahkan oleh struktur yang tidak adil.

Allah sendiri bersama orang-orang yang tertindas dan berjanji akan mengangkat mereka menjadi para pewaris bumi jika sabar dan terus berjuang. QS al-Qasas (28: 5) menyatakan, "Dan kami akan memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di muka bumi itu dan akan menjadikan mereka pemimpin dan orang-orang yang mewarisi bumi."

Penindasan dalam perspektif Islam memiliki dua aspek, *Pertama*, aspek kebijakan pengambil keputusan yang memperlemah posisi umat adalah wujud dari pemimpin yang tidak adil. Dan *kedua*, aspek struktur sosial yang melahirkan disparitas dalam penguasaan asset dan akses ekonomi. Sistem politik yang oligarkis dan sistem ekonomi yang monopolis ini harus diubah menjadi lebih merata dan adil. Ini sebenarnya tugas para pemimpin, yang dalam konteks saat ini adalah para pembuat kebijakan negara.

Penyelenggara negara mestinya paham, bahwa apabila kebijakan mereka, baik dalam bentuk legialasi maupun regulasi, adalah sudah seharusnya untuk menata aspek struktural ekonomi dan politik secara berkeadilan. Dan berpihak kepada kaum *mustad'afin*. Bukan justru menjadi alat para pemodal yang tidak pernah puas mengeruk kekayaan bumi Indonesia dan memeras darah dan air mata rakyat Indonesia.

UU Cipta Kerja dan beberapa RUU omnibus law lainnya yang dibuat dengan metode omnibus law seharusnya lebih berpihak kepada kaum pekerja, rakyat jelata serta menata kembali asset asset ekonomi agar tidak berpusar ditangan sekelompok orang saja. Pemerataan asset-asset ekonomi otomatis akan mensejahterakan rakyat mayoritas karena ekonomi digerakkan oleh unit unit ekonomi, semisal UMKM dan unit mikro lainnya yang tersebar diseluruh rumah tangga. Bukan bertumpu pada sekelompok orang seperti saat ini

yang mengatur negara melalui kekuatan ekonominya.

Poin terpenting yang perlu diperharikan, Islam mengajarkan kepada seluruh umat untuk berhenti menganggap manusia sebagai barang (komoditas). Lebih jauhnya, manusia tidak boleh memperlakukan manusia lainnya sebagai alat untuk meraup keuntungan. Sebab bagaimanapun juga memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya sebagaimana maksud dari *maqasid syariah*. Tentu hanya ada satu sistem di luar Islam yang eksis hingga saat ini yang memperlakukan manusia sebagai modal produksi, yaitu sistem ekonomi konvensional, baik itu yang cenderung kepada kapitalisme ataupun sosialisme.

Daftar Pustaka

- Debora. *Arti dan Sejarah Omnibus Law atau UU Sapu Jagad*. Portal Tirto. 2020.
- Garner, Bryan A. *Black's Law Dictionary*. ninth edition. St. paul: West. 2009.
- O'Brien, Audrey, Bosc, Marc. *House of Commons Procedure and Practice 2009*. Second Edition. 2009.
- Portal Peraturan. <https://peraturan.go.id/>. 2020.
- Santo, Paulus Aluk Fajar Dwi, *Memahami Gagasan Omnibus Law*, Portal Binus, 2019.
- Setiadi, Wicipto. *Proses Pengharmonisan Sebagai upaya Untuk Memperbaiki Kualitas Peraturan Perundang-undangan*. Rechts Vinding. Vol. 4 Nomor 2. 2007.
- Setiadi, Wicipto. *Simplifikasi Peraturan Perundang-undangan dalam Rangka Mendukung Kemudahan Berusaha*. Rechts Vinding, Vol. 7. No. 3. 2018.
- Setiadi, Wicipto. *Simplifikasi Regulasi dengan Menggunakan Metode Pendekatan Omnibus Law*. Jurnal Rechts Vinding, Vol. 9 Nomor 1, 2020.
- Suteki, Pierre. *Mengapa UU Omnibus Law Cipta Kerja Berpotensi Merugikan Pekerja?*. Portal Tren Opini. 2020.