

Kertas Kebijakan

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta

OMNIBUS LAW CIPTA KERJA:

Obsesi
Pembangunan
yang
Merampas
Ruang dan
Mengorbankan
Pekerja



Kertas Kebijakan

Omnibus Law RUU Cipta Kerja: Obsesi Pembangunan yang
Merampas Ruang dan Mengorbankan Pekerja

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta)

April 2020

Kertas Kebijakan

Omnibus Law RUU Cipta Kerja: Obsesi Pembangunan yang Merampas Ruang dan Mengorbankan Pekerja

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta)
April, 2020

Tim Penulis:

Citra Referandum M.
Auditya Firza Saputra

Pembaca Akhir:

Siti Rakhma Mary

Desain dan Tata Letak:

Amry Al Mursalaat

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta)

Jalan Diponegoro No. 74 Menteng,
Jakarta Pusat, 10320

DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif	IV
Pengantar	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Isu-Isu yang Disoroti	4
Pembahasan	4
2.1. Ilusi Deregulasi Melalui RUU Cipta Kerja: Memangkas Aturan Tapi Menciptakan 516 Peraturan Pelaksana Baru	4
2.2. Isu Ketenagakerjaan: Implikasi RUU Cipta Kerja terhadap Hilangnya Hak-Hak Pekerja dan Legitimasi Negara terhadap Pemiskinan Struktural	6
2.2.1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dikorbankan Demi Akumulasi Kapital	6
2.2.2. Penghilangan Hak-hak Pekerja Perempuan	6
2.2.3. Sistem Kerja Kontrak Seumur Hidup	9
2.2.4. Memperluas Praktik Outsourcing: Pekerja Semakin Tak Jelas Nasibnya	11
2.2.5. Memperpanjang Waktu Kerja	12
2.2.6. Menghapus Hak-Hak Cuti Pekerja	13
2.2.7. Mendukung Politik Upah Murah	15
2.2.8. Membuka Ruang Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal	19
2.2.9. Hak Pekerja Paska PHK Digerogoti	22
2.2.10. Penghapusan Pidana Perburuhan	23
2.3. Isu Perkotaan dan Masyarakat Urban:	
RUU Cipta Kerja Melanggengkan Perampasan Ruang Atas Nama Investasi dan Menciptakan Lebih Banyak Lagi Konflik Sosial	26
2.3.1. Alasan Melakukan Penggusuran Ditambah	26
2.1.2. Melegitimasi Pelanggaran Hak atas Kota	30
2.1.3. Berpotensi Menghapus Kesetaraan dalam Proses Musyawarah	32
2.1.4. Berpotensi Memperparah Pelanggaran Tata Ruang dan Alih Fungsi Zona	34
2.1.5. Bercorak Diskriminatif dalam Penegakan Hukum: Melunak Kepada Investor, Tapi Menormalkan Kriminalisasi terhadap Warga	35
Kesimpulan dan Rekomendasi	37
Daftar Pustaka	39

RINGKASAN EKSEKUTIF

1. Pengantar

Obsesi Presiden Joko Widodo dipenghujung tahun 2019 yang menyatakan hendak mempercepat perputaran arus modal investasi, sepantasnya membuat masyarakat sipil khawatir dengan nasibnya. Dengan memboyong draf RUU Cipta Kerja ke DPR, Pemerintah sedang mengingkari amanat konstitusi yang dipikul. Sebab, substansi yang dikandung dalam RUU Cipta Kerja sangat jauh arang dari api. Untuk merealisasikan iklim kerja yang produktif dan berkualitas Pemerintah harus mengawali dengan memberikan perlindungan maksimal bagi kaum pekerja yang menjadi fondasi perekonomiannya. Artinya, pekerja harus dilihat sebagai subjek, bukan sekedar objek. Sayangnya, piramida kebijakan yang digunakan Pemerintah dalam RUU Cipta Kerja justru terbalik: menempatkan pengusaha pada hirarki proteksi tertinggi sementara menempatkan pekerja pada lapisan terbawah.

Metode legislasi yang digunakan Pemerintah untuk membuat produk RUU Cipta Kerja juga tidak biasa. Dengan dalih efisiensi biaya dan waktu pembahasan, Pemerintah memilih menggunakan metode 'Omnibus Law' untuk merealisasikan formulanya, meski sebenarnya metode tersebut tidak dikenal dalam konstruksi Undang-Undang No. 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dalam UU No. 15 Tahun 2019. Seolah tutup mata, Pemerintah menafikan bahwa di berbagai belahan dunia lain, metode Omnibus Law dianggap sebagai cara yang tidak-demokratis bahkan despotis. Masyarakat sipil mengkhawatirkan bagaimana anggota DPR nantinya dapat berkomitmen untuk melakukan pembahasan yang holistik dan kritis terhadap masing-masing pasal RUU Cipta Kerja. Sebab, dalam serangkaian produk terakhir yang disahkan di gedung tersebut, para wakil rakyat tampak tak sungguh-sungguh melakukan pembahasan sehingga ada banyak pasal yang keliru.¹

1.1. Isu-Isu yang Disoroti

Dalam kertas kebijakan ini, LBH Jakarta akan menguraikan satu-per-satu isu yang menjadi kekhawatiran bilamana RUU Cipta Kerja disahkan. Tanpa mengurangi pentingnya memperhatikan isu-isu lain, seperti masyarakat adat, kehutanan, lingkungan hidup, dan seterusnya, kertas kebijakan ini akan membahas dua isu ekonomi, sosial dan budaya yang menjadi fokus kerja LBH Jakarta. Maka, secara garis besar, isu yang disoroti dalam Kertas Kebijakan ini antara lain:

- 1.1. Ilusi Deregulasi Melalui RUU Cipta Kerja: Memangkas Aturan Tapi Menciptakan 516 Peraturan Pelaksana Baru
- 1.2. Isu Ketenagakerjaan: Implikasi RUU Cipta Kerja Terhadap Hilangnya Hak-Hak Pekerja dan Legitimasi Negara terhadap Upaya Pemiskinan Struktural
- 1.3. Isu Perkotaan & Masyarakat Urban: RUU Cipta Kerja Melanggengkan Pengusuran Paksa Atas Nama Investasi dan Menciptakan Lebih Banyak Lagi Konflik Sosial

¹"Typo dalam UU KPK Dinilai Indikasi Pembahasan Amburadul", CNN Indonesia, (8 Oktober 2019), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191008212215-12-437914/typo-dalam-uu-kpk-dinilai-indikasi-pembahasan-amburadul>

2. PEMBAHASAN

2.1. Ilusi Deregulasi Melalui RUU Cipta Kerja: Memangkas Aturan tapi Menciptakan 516 Peraturan Pelaksana Baru

Wacana deregulasi yang dibesar-besarkan tampaknya tak sejalan dengan substansi yang dikandung RUU Cipta Kerja. Dalam catatan yang sebelumnya pernah dibuat oleh Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), Omnibus Law yang notabene semangatnya memangkas regulasi nyatanya akan menciptakan 493 (empat ratus sembilan puluh tiga) Peraturan Pemerintah, 19 (sembilan belas) Peraturan Presiden, dan 4 (empat) Peraturan Daerah baru agar dapat mampu berjalan. Artinya, terdapat 516 (lima ratus enam belas) peraturan pelaksana baru yang dilahirkan RUU Cipta Kerja.² Dalam situasi ini, investor asing yang diharapkan mampu terbantu dengan wacana penyederhanaan regulasi nyatanya akan semakin tersesat dengan banyaknya peraturan pelaksana baru yang dilahirkan. Belum lagi menghitung banyaknya peraturan pelaksana lain yang masih berlaku sebelum adanya RUU Cipta Kerja. Pada akhirnya, jumlah yang besar ini membuktikan bahwa hipotesis Pemerintah tentang efektivitas RUU Cipta Kerja sebagai cara menyelesaikan tumpang tindihnya regulasi di Indonesia tidak terbukti.

2.2. ISU KETENAGAKERJAAN: Implikasi RUU Cipta Kerja terhadap Hilangnya Hak-Hak Pekerja dan Legitimasi Negara terhadap Pemiskinan Struktural

LBH Jakarta merangkum beberapa isu yang membuat RUU Cipta Kerja sepatutnya tidak dibahas lebih lanjut oleh DPR, antara lain:

2.2.1. *Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dikorbankan Demi Akumulasi Kapital*

RUU Cipta Kerja mengusung tema fleksibilitas tenaga kerja sebagai wacana utama. Sayangnya, iming-iming tenaga kerja fleksibel hanya manis bagi pengusaha, namun tidak memberi jaminan perlindungan bagi pekerja. Seolah menutup mata pada realitas bahwa model-model hubungan kerja fleksibel yang ada selama ini justru seringkali berubah anomali, karena selain memperparah eksploitasi pekerja, produktivitas pekerja juga terganggu karena dihantui oleh ketidakpastian nasibnya paska hubungan kerja berakhir. Pemerintah seakan menempatkan pekerja sebagai pihak yang paling membutuhkan pekerjaan. Jelas saja bahwa dalam posisi tawar yang lemah, pekerja tentu tidak punya banyak pilihan. Realitas itu tidak bisa dijadikan alasan untuk menjustifikasi regulasi. Sebab, jika hal itu dilakukan, pekerja akan semakin rentan tereksplotasi model perbudakan modern yang tiap saat terus berkembang modulusnya.

2.2.2. *Penghilangan Hak-hak Pekerja Perempuan*

RUU Cipta Kerja telah meniadakan penghargaan atas peran-peran perempuan dalam ranah publik. Dalam rancangannya, perempuan tidak lagi diakui dan dihargai sebagai pekerja karena hak-haknya dipangkas dengan beragam modus. RUU Cipta Kerja mengedepankan hitung-hitungan produktivitas, termasuk dalam konteks upah, yang diukur lewat satuan waktu dan hasil. Metode pengupahan ini

² "Poin-poin Masalah RUU Cilaka atau Cipta Kerja Menurut PSHK", Tirto, (15 Februari 2020), diakses dari <https://tirto.id/poin-poin-masalah-ruu-cilaka-atau-cipta-kerja-menurut-pshk-ezbp>

jas mendiskriminasi pekerja perempuan yang sebelumnya dijamin oleh negara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mendapatkan hak cuti haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Jika RUU ini disahkan, pekerja perempuan tidak akan dapat mengakses hak-hak di atas atau ketika pekerja perempuan terpaksa tidak hadir bekerja karena sedang dalam masa haid, hamil, melahirkan atau menyusui maka menurut perhitungan upah satuan waktu dan hasil, pekerja perempuan tidak akan mendapat upah penuh. Politik pengupahan ini akan terus memperburuk kondisi pekerja perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga, baik pekerja perempuan yang menjadi kepala keluarga maupun pekerja perempuan yang mengalami beban ganda.

2.2.3. Mendukung Sistem Kerja Kontrak Seumur Hidup

RUU Cipta Kerja menciptakan ketidakpastian bagi para pekerja, pasalnya beberapa ketentuan yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih dikenal sebagai 'kerja kontrak' telah diubah dan dihapus oleh draf RUU Cipta Kerja. Perubahan dan penghapusannya kemudian menciptakan sistem kerja kontrak seumur hidup. Dan lebih jauh lagi, pekerja semakin tidak memiliki jaminan kepastian atas pekerjaannya. RUU Cipta Kerja menambahkan klausul jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu "ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak", yang pada praktiknya memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk memutuskan secara sepihak. Sebab dalam posisi subordinasi, pekerja tidak memiliki posisi tawar yang setara ketika berhadapan dengan pengusaha. Sehingga, kesepakatan yang dimaksud hanya sebatas formalitas. Pengusaha tentu akan mengambil sikap *take it or leave it* dalam berunding, sementara pekerja akan dengan terpaksa menerima tawaran pengusaha demi memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, RUU Cipta Kerja juga memperbolehkan pembuatan PKWT secara lisan, yang semakin mempersulit pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya mengingat ketika berperkara, para pihak dituntut untuk dapat membuktikan secara tertulis.

2.2.4. Memperluas Praktik Outsourcing: Pekerja Semakin Tak Jelas Nasibnya

RUU Cipta Kerja menghapus ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur syarat-syarat melakukan perjanjian kerja pemborongan, bentuk pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hubungan kerja dan peralihan status hubungan kerja kepada perusahaan pemberi kerja bilamana tidak memenuhi syarat. Selain itu, larangan penyerahan kegiatan pokok atau proses produksi kepada perusahaan penyedia jasa pekerja juga dihapuskan. Oleh karena penghapusan ini, pengusaha akan lebih memilih sistem kerja *outsourcing* karena berbiaya murah, sehingga tidak perlu lagi memikirkan kewajiban memenuhi hak-hak pekerja. Sebaliknya, pekerja akan kehilangan perlindungan atas hak-haknya terutama hak atas pekerjaan yang layak, belum lagi pekerja juga harus menghadapi masalah pemotongan upah kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.

2.2.5. Memperpanjang Waktu Kerja

RUU Cipta Kerja masih memperbolehkan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja dalam sektor usaha tertentu lebih dari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu. Ketentuan yang dikandungnya menambah waktu kerja lembur, yang semula diatur

paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu menjadi 4 (empat) jam dalam 1 (hari) dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Perpanjangan ini tentu mengakibatkan pekerja kekurangan waktu istirahat yang justru dapat berdampak pada penurunan kinerja atau produktivitas pekerja akibat kelelahan baik secara fisik maupun mental. Alih-alih menambah penghasilan, perpanjangan waktu kerja lembur, pengurangan waktu libur, serta penggunaan skema pengupahan berdasarkan produktivitas justru akan semakin mengeksploitasi pekerja.

2.2.6. Menghapus Hak-Hak Cuti Pekerja

RUU Cipta Kerja juga menghilangkan hak cuti pekerja yang sebelumnya dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam rancangannya, RUU Cipta Kerja meniadakan hak cuti haid, menikah, melahirkan, melaksanakan tugas serikat, melaksanakan tugas pendidikan, dan *seterusnya*.³ Cuti atau istirahat panjang bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus juga dihilangkan sebagai hak pekerja. Kehilangan masa rehat ini dapat memperburuk kondisi kesehatan mental pekerja. Ekses dari pengaturan ini bukan hanya melanggar hak-hak ekosob, tapi akan merambat pada hak-hak sipil dan politik. Penghapusan hak cuti untuk melaksanakan tugas serikat akan menjadi cara untuk semakin mempersulit pekerja berorganisasi.

2.2.7. Mendukung Politik Upah Murah

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin upah layak sebagai hak konstitusional warga negara. Dalam level internasional Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya juga telah meletakkan kewajiban negara untuk memenuhi hak atas upah yang layak sebagai pemenuhan kehidupan yang layak, yang juga telah diratifikasi oleh. RUU Cipta Kerja justru semakin memparah politik upah murah sebab sebelum adanya RUU Cipta Kerja, legitimasi atas politik upah murah sudah diakomodir oleh Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Beberapa di antaranya adalah dengan ditetapkannya formula kenaikan upah minimum berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, penghilangan partisipasi pekerja dalam merumuskan upah minimum, sentralisasi kewenangan yang terpusat pada Pemerintah Pusat, upah berdasarkan satuan waktu dan hasil, upah minimum dikecualikan bagi sektor padat karya dan usaha mikro dan kecil, penghapusan denda keterlambatan membayar upah, dan pelemahan pidana upah dibawah upah minimum.

2.2.8. Membuka Ruang Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK harus dihindari, namun dalam praktiknya, pengusaha cenderung melakukan beragam cara dan mencari pembenaran untuk memutus hubungan kerja. Pengaturan ini kemudian dihapus oleh RUU Cipta Kerja. Selain itu, RUU Cipta Kerja juga mempermudah pengusaha melakukan PHK massal melalui kesepakatan,

³ Berikut ini adalah daftar cuti pekerja yang dihilangkan tersebut: Haid, Menikah, Menikahkan, mengkhitan anak, membatiskan anak, melahirkan, keguguran kandungan, anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agama, melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh, dan melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

hingga menambah alasan PHK, melegitimasi PHK dengan alasan efisiensi. Hal ini tentu melenyapkan kepastian atas kelangsungan pekerjaan. Sewaktu-waktu pengusaha dapat melakukan PHK sepihak tanpa kehadiran negara.

2.2.9. Hak Pekerja Paska PHK Digerogoti

RUU Cipta Kerja menghapus perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) bagi pekerja dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih. Sebelumnya Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin 10 (sepuluh) bulan upah, namun kini dalam RUU Cipta Kerja, pekerja dengan masa kerja tersebut hanya mendapat 8 (delapan) bulan upah. Pekerja juga tidak lagi berhak atas Uang Penggantian Hak (UPH) karena RUU Cipta Kerja mengkonstruksikan UPH bersifat fakultatif, tidak lagi imperatif. Atau dengan kata lain, bukan lagi menjadi hak normatif pekerja. Implikasinya juga akan sangat dirasakan oleh pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Selain tidak mendapatkan UPH, pekerja juga tidak lagi mendapat Uang Pisah. Kemudian, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi, hak lainnya pekerja akan dibayarkan setelah pembayaran kepada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan dilaksanakan. Setelah PHK, pekerja akan kehilangan jaminan atas pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sementara jaminan kehilangan pekerjaan yang digagas RUU Cipta Kerja tidak dapat menjadi jawaban, karena sebetulnya melalui jaminan tersebut upah pekerja harus dipotong setiap bulannya, sehingga mengurangi penikmatan atas upah yang layak.

2.2.10. Penghapusan Pidana Perburuhan

Pemerintah mengurangi jenis-jenis tindak pidana perburuhan melalui RUU Cipta Kerja. Terdapat 13 (tiga belas) jenis tindak pidana perburuhan yang dihapus yaitu (1) pengusaha yang tidak memberi hak pensiun, (2) pemberi kerja yang tidak memiliki izin bila mempekerjakan tenaga kerja asing, (3) pengusaha yang tidak memberi hak pekerja paska pesangon karena menghadapi proses perkara pidana, (4) pemberi kerja yang tidak memberi perlindungan bagi pekerja sejak rekrutmen hingga penempatan, (5) lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang tidak memiliki izin, (6) pemberi kerja tenaga kerja asing yang tidak menaati ketentuan jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, (7) pemberi tenaga kerja asing yang melanggar kewajiban, (8) pengusaha yang melanggar kewajiban untuk melindungi pekerja perempuan anak, hamil dan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, (9) lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak memiliki izin atau tidak mendaftarkan ke instansi bidang ketenagakerjaan, (10) pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT secara lisan, (11) pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan, (12) pengusaha yang tidak memperbaharui peraturan perusahaan, dan (13) pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberi naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. Beberapa jenis tindak pidana di atas diubah menjadi sanksi administratif.

2.3. ISU PERKOTAAN & MASYARAKAT URBAN: RUU Cipta Kerja Melanggengkan Perampasan Ruang Atas Nama Investasi dan Menciptakan Lebih Banyak Lagi Konflik Sosial

LBH Jakarta mencatat banyaknya aturan terkait kepemilikan lahan, bangunan, dan zonasi yang diubah, membuka potensi lebih besar untuk terjadinya penggusuran paksa untuk kepentingan investasi, antara lain:

2.3.1. Alasan Melakukan Penggusuran Ditambah

Pemerintah memperluas jenis-jenis kegiatan pembangunan yang dapat diberikan. Dari sebelumnya 17 (tujuh belas) kegiatan pembangunan, diperluas menjadi 22 (dua puluh dua) jenis kegiatan pembangunan. Kegiatan-kegiatan pembangunan yang dimaksud mencakup tambahan: Kawasan Industri Hulu dan Hilir Minyak dan Gas, Kawasan Ekonomi Khusus, Kawasan Industri, Kawasan Pariwisata, dan Kawasan Lainnya yang akan diatur dalam Peraturan Presiden. Dengan perluasan jenis-jenis kegiatan ini, Pemerintah menyepakati perannya sebagai perpanjangan tangan dari investor. Penggunaan redaksi 'Kawasan Lainnya' juga menambah ketidakpastian hukum bagi masyarakat, sebab, Presiden diberikan diskresi yang luas untuk sewaktu-waktu dapat menerbitkan Peraturan Presiden sebagai instrumen pelaksana sesuai kebutuhan yang sifatnya cenderung politis. Pemerintah juga masih mempertahankan jenis kegiatan 'Penataan Pemukiman Kumuh Perkotaan' sebagai objek pengadaan lahan dalam RUU Cipta Kerja. Padahal, jenis kegiatan tersebut seringkali disalahgunakan sebagai alasan untuk menggusur paksa warga. Persoalan tentang pemukiman kumuh sebenarnya mengakar dari ketidakmampuan negara memberikan jaminan akan kehidupan yang layak.

2.3.2. Melegitimasi Pelanggaran Hak atas Kota

Pada lanskap perkotaan seperti Jabodetabek, tempat tinggal menjadi isu yang kompleks. Dengan watak fundamentalisme pasar, masyarakat urban melihat tempat tinggal sebagai segala representasi sosial dari diri seseorang. Kecenderungan memprivatisasi ruang hidup melahirkan perubahan besar pada cara masyarakat dalam berbudaya dan berkewarganegaraan: ruang tidak lagi dinikmati secara kolektif, melainkan dianggap sebagai properti privat. Watak investasi yang tidak peka sosial seperti sebelumnya marak terjadi di perkotaan inilah yang ingin semakin dipromosikan Pemerintah lewat Omnibus Law. RUU Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi pengadaan lahan di bawah 5 ha, dengan mengecualikan syarat konsultasi publik, kesesuaian ruang, pertimbangan teknis, dan bahkan AMDAL. Padahal, untuk wilayah perkotaan padat penduduk seperti Jakarta, luas 5 ha dapat ditinggali oleh ratusan kepala keluarga. Akibat pengaturan ini, penggusuran paksa dengan skala kecil sangat mudah dilakukan oleh Pemerintah Daerah. RUU Cipta Kerja menunjukkan bagaimana persepsi tentang pembangunan hanya dimonopoli oleh masyarakat kelas menengah ke atas. Korban dari gagahnya narasi pembangunan tak lain adalah masyarakat miskin yang perlahan dipaksa harus angkat kaki.

2.3.2. Berpotensi Menghapus Kesetaraan dalam Proses Musyawarah

Dalam RUU Cipta Kerja, pihak yang dilibatkan ditambahkan, dari sebelumnya hanya pihak yang berhak dan masyarakat terdampak, kini konsultasi publik dilakukan dengan mengerahkan Pengelola, Pengguna Barang Milik Negara/Daerah (BMN/BMD), dan masyarakat terdampak. Ditambahnya dua subjek dari wilayah

penguasa ini akan memengaruhi proses konsultasi publik yang cenderung intimidatif bagi masyarakat. Salah satu contoh riil yang marak terjadi di Jakarta adalah kasus sengketa hak atas tempat tinggal antara warga dan TNI AD. Kasus ini setidaknya membuktikan betapa mudahnya negara mengambilalih objek yang dikuasai masyarakat, alih-alih atas nama kebutuhan negara, penerbitan status BMN tersebut seringkali cacat prosedur dan dilakukan secara sepihak. Pelibatan Pengguna BMN, yang dalam kasus ini merupakan personel militer, tentu akan membuat ketimpangan kesetaraan yang membuat pihak warga mengalami tekanan untuk sepakat. Meski di atas kertas dianggap sah, namun hubungan hukum yang tercipta sebenarnya tidak sah secara hukum, sebab kesepakatan yang di bawah tekanan atau intimidasi tidak memenuhi unsur 'sepakat' sebagai syarat sahnya perjanjian dalam KUHPerdara.

2.3.3. Berpotensi Memperparah Pelanggaran Tata Ruang dan Alih Fungsi Zona

Perubahan skema Izin Mendirikan Bangunan (IMB) menjadi Persetujuan Bangunan Gedung dalam Cipta Kerja dengan menggunakan penggunaan sistem submisi online dalam proses permohonannya di satu sisi dapat memangkas birokrasi, namun, di sisi lain bisa bermasalah dalam hal koordinasi pusat dan daerah.⁴ Kewenangan menerbitkan persetujuan diberikan langsung kepada Pemerintah Pusat. Yang luput diperhatikan adalah potensi terjadinya praktik manipulasi desain pendirian bangunan yang tidak sesuai dengan kondisi aktual di lapangan yang bisa saja terjadi. Hal ini dapat membuka celah pemberian persetujuan tanpa didahului pengawasan di lapangan (inspeksi lapangan). Pendekatan demikian dikhawatirkan dapat mengurangi prinsip kehati-hatian dan kecermatan dalam proses penerbitan suatu 'izin'. Selain itu, konsekuensi dari penggunaan skema persetujuan akan melahirkan birokrasi berjenjang dalam konteks penegakkan hukum. Persetujuan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang sifatnya *bescikkhing* hanya dapat dibatalkan oleh instansi yang menerbitkannya (asas *contrarius actus*). Dalam konstruksi RUU Cipta Kerja Pemerintah Pusat berperan eksklusif untuk menerbitkan Persetujuan, sementara porsi Pemerintah Daerah dibatasi menjadi hanya untuk menindak. Skema baru ini patut diprediksi akan menimbulkan kesulitan dalam wilayah penegakan hukum, khususnya pada kasus-kasus yang membutuhkan penanganan cepat, karena keberadaan *gap* kewenangan antara daerah dan Pusat.

2.3.4. Bercorak Diskriminatif dalam Penegakan Hukum: Melunak Kepada Investor, Tapi Menormalkan Kriminalisasi terhadap Warga

RUU Cipta Kerja mengubah pendekatan penghukuman bagi pelaku usaha dengan skema berjenjang, yang artinya, dalam hal terjadi pelanggaran hukum, penegak hukum akan mendahulukan penggunaan sanksi administratif (seperti denda hingga pencabutan izin usaha) untuk menjerat pelaku usaha, dan jika penghukuman sebelumnya tetap tidak berhasil, baru penegakan hukum pidana dapat dilakukan. Skema ini dimaksudkan agar proses penegakan hukumnya tertib pada asas *ultimum remedium*, di mana hukum pidana dijadikan *the last resort* (upaya terakhir). Akan tetapi, pendekatan yang lunak ini nyatanya hanya diperuntukkan bagi pelaku usaha, sementara bagi masyarakat (yang menolak penggusuran paksa) RUU Cipta Kerja sama sekali tidak membawa kebaruan apapun.

⁴ Berdasarkan wawancara dengan narasumber ahli hukum agraria, Vera Soemarwi, tanggal 3 April 2020.

Omnibus Law sama sekali tidak menyinggung instrumen UU PRP No. 51 Tahun 1960 tentang Larangan Pemakaian Tanah Tanpa Izin yang Berhak, yang seringkali dijadikan senjata oleh aparat penegak hukum untuk mengkriminalisasi warga. Padahal, jika memang Omnibus Law sejak awal dimaksudkan untuk menjadi instrumen hukum yang reformatif, Pemerintah dapat mencabut UU PRP No. 51 Tahun 1960 yang sudah tidak relevan dengan zaman melalui Omnibus Law ini. Selain itu, kecenderungan aparat kepolisian untuk menggunakan delik-delik tanah di KUHP, seperti Pasal 167 dan Pasal 385 KUHP, untuk menekan warga dalam proses musyawarah dalam pembebasan lahan akan terus terjadi, karena pemerintah masih mempertahankan cara-cara represif untuk mendisiplinkan warga, yang sayangnya, justru tampak kehilangan ketegasannya ketika berhadapan dengan investor.

3. KESIMPULAN & REKOMENDASI

Berdasarkan uraian berbagai persoalan yang diciptakan RUU Cipta Kerja di atas, maka dalam Kertas Kebijakan ini LBH Jakarta menyimpulkan bahwa:

1. RUU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang tidak demokratis dan sarat kepentingan elite oligarki.
2. RUU Cipta Kerja bukan terobosan yang tepat untuk menyelesaikan masalah investasi, selain karena kenyataannya justru memperbanyak regulasi teknis pelaksanaan, juga mempertontonkan watak rezim yang sangat mudah terdikte oleh kaum pemodal.
3. Pertumbuhan ekonomi yang dicita-citakan RUU Cipta Kerja tidak akan pernah terjadi, bila hak-hak pekerja dikorbankan dan kesenjangan ekonomi di masyarakat terus dibiarkan.
4. RUU Cipta Kerja hanya akan memperbanyak lembar koleksi konflik sosial di masyarakat urban karena filosofinya hanya mengakomodir kepentingan kalangan pemodal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, LBH Jakarta merekomendasikan kepada pemangku kebijakan, dalam hal ini Pemerintah dan DPR RI, untuk secepatnya:

- 1. Menghentikan seluruh proses pembahasan Omnibus Law RUU Cipta Kerja demi kepentingan Rakyat Indonesia.**
- 2. Mencabut draf RUU Cipta Kerja dari Program Legislasi Nasional.**
- 3. Mengedepankan dan memperkuat perlindungan serta pemenuhan hak-hak masyarakat, termasuk kelompok pekerja.**
- 4. Menggalakkan gerakan pemberantasan korupsi yang notabene merupakan penyebab segala masalah sosial.**
- 5. Menuntut Pemerintah menanggalkan politik pembangunan yang tidak berpihak pada kepentingan rakyat.**

OMNIBUS LAW RUU CIPTA KERJA: OBSESI PEMBANGUNAN YANG MERAMPAS RUANG DAN MENGORBANKAN PEKERJA

Kertas Kebijakan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta

1. PENGANTAR

1.1 Latar Belakang

Obsesi Presiden Joko Widodo di penghujung tahun 2019 yang menyatakan hendak mempercepat perputaran arus modal investasi, sepantasnya membuat masyarakat sipil khawatir dengan nasibnya. Presiden mengeluh bahwa kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini dinilai “masih lambat”, karena disebabkan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah tumpang tindihnya regulasi dan lapisan birokrasi perizinan untuk berusaha di Indonesia.¹ Asumsi Presiden, jika regulasi tersebut disederhanakan maka segala persoalan ekonomi bangsa akan terselesaikan begitu saja. Seolah tak ingin disalahkan karena kinerjanya memimpin Republik ini buruk, Presiden lekas menginstruksikan para menteri untuk menyiapkan model kebijakan ‘tanpa beban’ tersebut.²

Wacana Presiden pantas membuat publik bertanya-tanya: produk kebijakan apa lagi yang akan dibuat?, dan jika pun dilaksanakan, apakah telah dikaji sebaik mungkin untuk meminimalisir risiko. Pasalnya, melihat serangkaian produk hukum yang dibuat tergesa-gesa belakangan, seperti Perubahan Undang-Undang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, kekhawatiran masyarakat menjadi hal yang wajar.³ Pun saat dikonfrontasikan dengan suara masyarakat yang menolak, jawaban Presiden sederhana: “Kita lihat saja dulu hasilnya”, seolah urusan mengelola negara tak ubahnya sebuah eksperimen.⁴ Desakan publik yang marah terhadap kinerja para politisi pun diabaikan, dan disikapi dengan pendekatan represif melalui alat-alat negara.

Obsesi pembangunanisme—sebuah paham yang lekat pada era Orde Baru dulu—disikapi Presiden dengan agenda kontroversial: merumuskan sebuah instrumen undang-undang yang dipercaya mampu menstimulasi migrasi investor asing dalam skema *foreign direct investment* ke Indonesia, melalui berbagai insentif kemudahan administrasi berusaha. Asumsinya, dengan berbagai kemudahan yang dijanjikan, Pemerintah percaya investasi yang akan datang nantinya mampu menciptakan lapangan kerja seluas mungkin bagi masyarakat.

Penggunaan istilah ‘Cipta Kerja’ sebagai judul rancangan undang-undang

1 “Jokowi Gelar Rapat Investasi, Sindir Sulitnya Izin Investasi”, *Tempo*, (11 September 2019), diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1246555/jokowi-gelar-rapat-investasi-sindir-sulitnya-izin-investasi>

2 “Jokowi: 5 Tahun Ke Depan Sudah Enggak Ada Beban, Yang Terbaik Akan Saya Lakukan...”, *Kompas*, (9 Mei 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/05/09/10384251/jokowi-5-tahun-ke-depan-sudah-enggak-ada-beban-yang-terbaik-akan-saya>

3 “Pembahasan dan Pengesahan Revisi UU KPK yang Hanya Butuh 12 Hari”, *Kompas*, (17 September 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/09/17/15101411/pembahasan-dan-pengesahan-revisi-uu-kpk-yang-hanya-butuh-12-hari?page=all>

4 “Berubah Lagi, Ini Alasan Terbaru Jokowi Tak Terbitkan Perppu KPK”, *Kompas*, (9 Desember 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/12/09/12525081/berubah-lagi-ini-alasan-terbaru-jokowi-tak-terbitkan-perppu-kpk?page=all>

yang dirumuskan juga tak lebih dari narasi populisme guna merangkul dukungan masyarakat. Nyatanya, wacana hegemonik yang dilontarkan Pemerintah sama sekali tidak tercermin dalam substansi yang dikandung Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja. Kekeliruan logika Pemerintah dalam menerjemahkan situasi ini terbukti fatal, sebab Pemerintah lupa bahwa *memanjakan para pemodal dengan berbagai kemudahan* tidak sama artinya dengan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas. Dua hal tersebut memang berkaitan, namun, menjadi naif bila Pemerintah meyakinkannya akan datang bersamaan.

Dengan memboyong RUU Cipta Kerja, Pemerintah sedang mengingkari amanat konstitusi yang untuk menyejahterakan seluruh rakyat Indonesia. Dalam rangka merealisasikan iklim kerja yang produktif dan berkualitas sebagai upaya menyejahterakan rakyat, langkahnya perlu diawali dengan memberikan perlindungan maksimal bagi fondasi perekonomian, yakni kaum pekerja itu sendiri. Artinya, pekerja harus dilihat sebagai subyek, bukan sekedar obyek eksperimen politik. Sayangnya, piramida kebijakan yang digunakan Pemerintah dalam RUU Cipta Kerja justru terbalik: menempatkan pengusaha pada hirarki proteksi tertinggi sementara pekerja ditempatkan pada lapisan terbawah. Mau tak mau, dengan pendekatan yang diusung Pemerintah, masyarakat harus membayar dengan harga yang mahal: hak-hak para pekerja dikorbankan guna menyokong para pemodal yang berada di hirarki teratas. Pandangan demikian seakan melupakan realita bahwa penggerak investasi sebenarnya ada di tangan para pekerja: sebesar apapun modal yang ditanamkan investor, jika tanpa diiringi dengan optimalisasi pemenuhan hak-hak pekerja, maka wacana pertumbuhan yang dimaksud hanya akan menjadi angka-angka yang sama sekali tidak memberikan solusi terhadap berbagai persoalan kesejahteraan yang dialami angkatan kerja.

Metode legislasi yang digunakan Pemerintah untuk membuat produk RUU Cipta Kerja juga tidak biasa. Dengan dalih efisiensi biaya dan waktu pembahasan, Pemerintah memilih menggunakan metode 'Omnibus Law' untuk merealisasikan formulanya, meski sebenarnya metode tersebut tidak dikenal dalam konstruksi Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang No. 15 Tahun 2019. Materi yang dimuat RUU Cipta Kerja setidaknya berisikan 79 (tujuh puluh sembilan) Undang-Undang yang tersebar di berbagai sektor, dan jumlah ini belum menghitung sektor-sektor lain yang secara implisit turut berubah dengan transplantasi hukum yang dibawa. Semakin asing, RUU ini dapat mengatur, mengubah, menghapus, dan membuat norma baru secara sekaligus dalam satu produk hukum. Tak pelak, banyak kalangan akademisi memperdebatkan metode ini, utamanya karena penggunaan konsep Omnibus Law pada isu investasi tidak ideal dalam iklim hukum seperti Indonesia yang masih rawan penyalahgunaan.

Dengan draf RUU sejumlah 1.028 halaman dan Naskah Akademik (NA) setebal 2.276 halaman, tesis Pemerintah soal efisiensi biaya dan waktu pembahasan hanya akan berhenti sebagai asumsi, terkecuali produk ini sengaja diakselerasi dalam proses pembahasannya di rapat paripurna DPR. Kita pun sudah cukup berpengalaman dalam melihat bahaya pengakselerasian pembahasan RUU di DPR, sebagaimana 'operasi senyap' pengesahan amandemen Undang-Undang Komisi Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi yang terakhir, yang secara empirik membuktikan bahwa model legislasi kilat itu pasti akan menyisakan berbagai cacat teknis maupun substansi.⁵

Selain itu, di berbagai belahan dunia lain, metode Omnibus Law juga dianggap tidak-demokratis dan bahkan despotis. Bahkan, Omnibus Law dipandang sebagai suatu cara jahat untuk menerbitkan suatu produk hukum yang di dalamnya banyak muatan kepentingan politis.⁶ Pun di Indonesia, mulai dari proses perancangannya yang sangat tertutup,⁷ pembentukan Satuan Tugas (Satgas) yang berisi jajaran eksklusif dari kalangan pengusaha—yang terafiliasi dengan penguasa,⁸ rekayasa partisipasi publik (secara terbatas hanya mengundang elemen masyarakat yang mendukung),⁹ hingga memerintahkan aparat hukum dan intelejen untuk melakukan ‘sosialisasi’.¹⁰ Target yang direncanakan juga tidak masuk akal. Dengan jangka waktu pembahasan hanya 100 (seratus) hari untuk produk hukum sebesar materi muatan RUU Cipta Kerja,¹¹ probabilitas terjadi kekeliruan tentu sangatlah besar. Patut diprediksi sejak awal bahwa akan ada banyak pasal-pasal penting yang luput diperhatikan dalam pembahasannya. Dalam hal ini, semua modus-modus anti-demokrasi itu memang melekat pada metode Omnibus Law, yang memang sejak awal dimaksudkan untuk mengakselerasi pembuatan suatu produk hukum secara cepat, tanpa banyak hambatan berupa penolakan dari publik.

Hal lain yang masyarakat sipil khawatirkan adalah bagaimana anggota DPR nantinya dapat berkomitmen untuk melakukan pembahasan yang holistik dan kritis terhadap masing-masing pasal RUU Cipta Kerja. Sebab, dalam serangkaian produk terakhir yang disahkan di gedung tersebut, para wakil rakyat tampak tak sungguh-sungguh dalam melakukan pembahasan sehingga ada banyak pasal-pasal yang keliru, dan bahkan, pasal titipan yang luput diperhatikan.¹² Melihat Omnibus Law dengan ribuan pasal, serta memperhatikan sikap anggota DPR yang tidak memerhatikan aspirasi rakyat kelas bawah, besar kemungkinan RUU Cipta Kerja takk akan mengalami banyak hambatan untuk segera disahkan.

Lebih jauh, dalam substansinya RUU Cipta Kerja jelas bermasalah. Berbagai kertas kebijakan yang diserahkan koalisi masyarakat sipil telah menjadi indikasi awal bahwa masalah yang dimaksud bukan sepele. RUU Cipta Kerja menampilkan Pemerintah Pusat sebagai kekuasaan sentral yang terlampau percaya diri, bahkan

5 “KPK Identifikasi 26 Poin yang Berisiko Melemahkan di RUU KPK”, Siaran Pers dalam Portal KPK, (25 September 2019), diakses dari <https://www.kpk.go.id/id/berita/siaran-pers/1255-kpk-identifikasi-26-poin-yang-berisiko-melemahkan-di-ruu-kpk>

6 “Pengamat Hukum: Banyak Negara Kapok Pakai Omnibus Law”, Tempo, (22 Februari 2020), diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/1310811/pengamat-hukum-banyak-negara-kapok-pakai-omnibus-law>

7 “Ombudsman Soal Pasal 170 di Omnibus Law: Sangat Bertendensi Maladministrasi”, Kumparan, (22 Februari 2020), diakses dari <https://kumparan.com/kumparannews/ombudsman-soal-pasal-170-di-omnibus-law-sangat-bertendensi-maladministrasi-1stBxuCXxNe>

8 Dalam pernyataannya, Kemenko menyatakan: “Pemerintah juga membangun sinergitas dengan para pemangku kepentingan lainnya, diantaranya dengan melibatkan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia dalam proses penyusunan dan konsultasi publik Omnibus Law, dengan membentuk Satuan Tugas Bersama (Task Force) yang dipimpin oleh Ketua Umum KADIN”, dalam “RUU Omnibus Law Perkuat Perkeonomian Nasional”, Siaran Pers dalam situs resmi Kementerian Sekretariat Negara, (20 Desember 2019), diakses dari https://www.setneg.go.id/baca/index/ruu_omnibus_law_upaya_perkuat_perekonomian_nasional

9 “Mahfud Sebut Draf Omnibus Law Sudah Disebar ke Masyarakat”, CNN Indonesia, (22 Januari 2020), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200122153713-32-467694/mahfud-sebut-draf-omnibus-law-sudah-disebar-ke-masyarakat>

10 Hussein Abri Dangoran, ‘Gerakan Badan Intelijen Mengegalkan Omnibus Law’, Majalah Tempo, (14 Maret 2020), diakses dari <https://majalah.tempo.co/read/nasional/159941/gerakan-badan-intelijen-mengegalkan-omnibus-law>

11 “Jokowi Minta RUU Omnibus Law Selesai Minggu Ini”, CNBC Indonesia, (15 Januari 2020), diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200115134834-4-130173/jokowi-minta-ruu-omnibus-law-selesai-minggu-ini>

12 “Typo dalam UU KPK Dinilai Indikasi Pembahasan Amburadul”, CNN Indonesia, (8 Oktober 2019), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191008212215-12-437914/typo-dalam-uu-kpk-dinilai-indikasi-pembahasan-amburadul>

berani menghardik filosofi otonomi daerah yang menjadi nyawa dari suatu konsep negara kesatuan. Dalam konteks ketenagakerjaan, berbagai aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak pekerja diam-diam dipangkas. Itu pun sengaja disembunyikan dalam halaman 553 ke atas, sehingga masyarakat sulit untuk menginventarisirnya satu persatu dalam rangka mengkritisi substansi. Yang tak kalah jahat, dengan mengatakan bahwa pekerja kita memiliki karakteristik tersendiri sebagai justifikasi penghapusan hak-hak pekerja, pemerintah ingin menghegemoni cara pandang demagog terhadap masyarakat, bahwa dalam hemat pemerintah, pekerja tak lebih dari komponen kecil alat produksi. Dengan cara pandang yang eksploitatif tersebut, pantas jika pekerja memprotes keras. Isu lain yang patut diperhatikan adalah besarnya potensi tercipta konflik sosial di perkotaan dan masyarakat urban pasca Omnibus Law. Alih-alih upaya meningkatkan investasi untuk menyerap tenaga kerja, hak-hak masyarakat akan terdampak dengan adanya rencana penghapusan izin lingkungan, penggunaan sistem perizinan berbasis risiko yang belum memiliki basis kajian empiris, perluasan sektor pengadaan lahan untuk kepentingan investor, dan seterusnya. Boleh jadi, perlindungan negara terhadap hak-hak masyarakat sebagai suatu bentuk pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia semakin tidak berarti karena masyarakat akan semakin rentan mengalami pelanggaran hak.

2.1. Isu-Isu yang Disoroti

Dalam kertas kebijakan ini, LBH Jakarta akan menguraikan satu-per-satu isu yang menjadi kekhawatiran bilamana Omnibus Law RUU Cipta Kerja disahkan. Tanpa mengurangi pentingnya memperhatikan isu-isu lain, seperti masyarakat adat, kehutanan, lingkungan hidup, dan seterusnya, kertas kebijakan ini akan membahas dua isu ekonomi, sosial dan budaya yang menjadi fokus kerja LBH Jakarta. Maka, secara garis besar, isu yang disoroti dalam Kertas Kebijakan ini antara lain:

- 1.1. Ilusi Deregulasi Melalui RUU Cipta Kerja: Memangkas Aturan Tapi Menciptakan 516 Peraturan Pelaksana Baru*
- 1.2. Isu Perburuhan: Implikasi RUU Cipta Kerja Terhadap Hilangnya Hak-Hak Pekerja dan Legitimasi Negara terhadap Upaya Pemiskinan Struktural*
- 1.3. Isu Perkotaan & Masyarakat Urban: RUU Cipta Kerja Melanggengkan Pengusuran Paksa Atas Nama Investasi dan Menciptakan Lebih Banyak Lagi Konflik Sosial*

2. PEMBAHASAN

2.1. Ilusi Deregulasi Melalui RUU Cipta Kerja: Memangkas Aturan tapi Menciptakan 516 Peraturan Pelaksana Baru

Wacana deregulasi yang dibesar-besarkan tampaknya tak sejalan dengan substansi yang dikandung RUU Cipta Kerja. Dalam catatan yang sebelumnya pernah dibuat oleh Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), Omnibus Law yang notabene

semangatnya memangkas regulasi nyatanya akan menciptakan 493 (empat ratus sembilan puluh tiga) Peraturan Pemerintah, 19 (sembilan belas) Peraturan Presiden, dan 4 (empat) Peraturan Daerah baru agar dapat mampu berjalan. Artinya, terdapat 516 (lima ratus enam belas) peraturan pelaksana baru yang dilahirkan RUU Cipta Kerja.¹³ Dalam situasi ini, investor asing yang diharapkan mampu terbantu dengan wacana penyederhanaan regulasi nyatanya akan semakin tersesat dengan banyaknya peraturan pelaksana baru yang dilahirkan. Belum lagi menghitung banyaknya peraturan pelaksana lain yang masih berlaku sebelum adanya RUU Cipta Kerja.

Pada akhirnya, jumlah yang besar ini membuktikan bahwa hipotesis Pemerintah tentang efektivitas RUU Cipta Kerja sebagai cara menyelesaikan tumpang tindihnya regulasi di Indonesia tidak terbukti. Dengan realitas tersebut, RUU Cipta Kerja hanya menisakan implikasi-implikasi negatif, yang jika dipaksakan, justru membuka lebar-lebar jurang ketimpangan sosial. Kecenderungan ini juga menegaskan diagnosis awal bahwa produk undang-undang ini nantinya akan menjadi produk gagal.

Bahayanya, jika nanti target pertumbuhan yang diwacanakan tidak mampu tercapai, maka berbagai instrumen Undang-Undang terdahulu, yang sebenarnya lebih tepat guna, tetap akan diatur kembali melalui produk hukum yang terpisah. Maka, pertimbangan penggunaan Omnibus Law sebagai metode regulasi haruslah dipikirkan matang-matang, bukan hanya pada saat perancangannya tetapi juga pada proses perubahannya, karena konsekuensi menggunakan Omnibus Law sebagai metode regulasi dengan sendirinya akan menimbulkan kesulitan dalam proses pengubahannya, utamanya dalam hal sistematikanya. Belum lagi dengan ribuan pasal yang dikandung RUU Cipta Kerja, besar kemungkinan investor-investor yang bermaksud untuk menanam modalnya di Indonesia tetap akan kesulitan memahami sistematika dan cara navigasi dalam membaca undang-undang ini.

Dibutuhkan setidaknya pemahaman dasar untuk bernavigasi dalam membaca aturan ini, yang artinya, investor asing didorong untuk menggunakan jasa konsultan dalam memberikan pendapat hukum. Hal ini menafikan realitas bahwa pada praktiknya, tak semua investor Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia dibekali dengan modal yang super besar. Dengan adanya kebutuhan ekstra tadi, ongkos administrasi perizinan yang coba dipangkas oleh RUU Cipta Kerja akan beralih ke ongkos lain seperti jasa hukum. Artinya, RUU Cipta Kerja tidak benar-benar mengubah beban ekonomis calon investor. Selain itu, saat menyusun draf, Pemerintah tidak memikirkan bagaimana rakyat nantinya mampu memahami seribuan pasal ini. Substansi yang tentu saja berdampak melanggar hak-hak rakyat, sedang rakyat tidak dilibatkan, termasuk sistematikanya yang menyulitkan rakyat. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pada akhirnya RUU ini bukan diciptakan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Isu lain tentang ilusi deregulasi adalah bagaimana efektivitas RUU Cipta Kerja ini nantinya paska adanya uji materi yang diajukan. Dengan banyaknya regulasi di RUU ini, semakin besar pula peluang publik menguji pasal-pasal yang bermasalah ke Mahkamah Konstitusi (MK). Dengan produk hukum korektif berupa putusan MK, wacana yang mengatakan Omnibus Law akan memberikan regulasi yang terpadu

13 "Poin-poin Masalah RUU Cilaka atau Cipta Kerja Menurut PSHK", Tirto, (15 Februari 2020), diakses dari <https://tirto.id/poin-poin-masalah-ruu-cilaka-atau-cipta-kerja-menurut-pshk-ezbP>

perihal investasi, yang memudahkan para investor memahami seluk beluk berinvestasi di Indonesia, menjadi terbantahkan. Pemerintah semestinya berkonsentrasi pada pendisiplinan dan pencegahan aparat hukum yang terkenal koruptif, yang menurut *US Chamber of Commerce*, menjadi faktor utama mengapa investasi asing tidak tertarik masuk ke Indonesia.¹⁴

2.2. ISU KETENAGAKERJAAN: Implikasi RUU Cipta Kerja terhadap Hilangnya Hak-Hak Pekerja dan Legitimasi Negara terhadap Pemiskinan Struktural

Perhatian besar LBH Jakarta dalam RUU Cipta Kerja terletak pada salah satunya isu ketenagakerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, masih banyak persoalan politik upah murah, pelanggaran hak-hak normatif pekerja, hingga isu pidana perburuhan yang belum kunjung diselesaikan negara. Tiba-tiba draf RUU Cipta Kerja datang dengan segala kepercayaan dirinya untuk menghapus banyak hak-hak pekerja.

Banyak capaian positif buah perjuangan rakyat melalui uji materi di Mahkamah Konstitusi yang melindungi posisi tawar pekerja dihadapan pengusaha justru diabaikan oleh RUU Cipta Kerja. LBH Jakarta merangkum beberapa isu yang membuat RUU Cipta Kerja sepatutnya tidak dibahas lebih lanjut oleh DPR, antara lain:

2.2.1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dikorbankan Demi Akumulasi Kapital

RUU Cipta Kerja mengusung tema fleksibilitas tenaga kerja sebagai wacana utamanya. Jika memahami cara pandang Pemerintah yang orientasinya hanya pada memberikan kemudahan akses bagi pengusaha, maka wacana menerapkan sistem tenaga kerja fleksibel akan datang sepaket didalamnya. Sayangnya, iming-iming tenaga kerja fleksibel hanya manis bagi pengusaha, namun tidak memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja. Terlebih dengan kemajuan teknologi dan kecenderungan pengusaha mengotomasi¹⁵ proses produksi, peran pekerja dianggap tidak lagi punya nilai berarti.

Hal yang perlu dikhawatirkan dengan wacana pasar tenaga kerja fleksibel adalah bahwa pekerja semakin rentan mengalami pelanggaran hak yang justru dilegitimasi atas nama fleksibilitas. Eksekusinya panjang. Dalam situasi demikian pekerja akan mudah dipekerjakan dan mudah pula diberhentikan. Keuntungan hanya dinikmati oleh karena sistem tersebut pengusaha bisa bebas memilah-milih pekerja sesuai selernya dan mengganti pekerja yang ia tidak sukai. Artinya, bila dikemudian hari pekerja dianggap tidak lagi dibutuhkan, misalnya karena performa si pekerja mulai menurun akibat usia, maka, atas nama pasar tenaga kerja fleksibel, pekerja tersebut bisa dengan mudah digantikan dengan pekerja lain yang dianggap lebih prima.

Pasal 89 angka 9 RUU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi buktinya: jangka waktu atau selesainya suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditentukan sesuai kesepakatan para pihak. Ketentuan

14 "2020 Economic Outlook: Corruption Continues to Hinder Investment", Jakarta Post, (23 Desember 2019), diakses dari <https://www.thejakartapost.com/academia/2019/12/23/2020-economic-outlook-corruption-continues-to-hinder-investment.html>

15 Menurut KBBi, otomasi adalah penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin yang secara otomatis melakukan dan mengatur pekerjaan sehingga tidak memerlukan lagi pengawasan manusia.

ini dapat melanggengkan sistem kerja kontrak seumur hidup, selain karena pekerja tidak memiliki posisi tawar yang setara dalam sistem kerja seperti ini, pekerja juga akan terpaksa menerima klausul-klausul sepihak dari pengusaha karena tertekan untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Atas nama kesepakatan, klausula ini dipaksa berlaku mengikat meski sebenarnya dalam proses pembahasannya terjadi penyalahgunaan kehendak. Pasal ini memberikan dampak terhadap hilangnya jaminan kepastian dan ketahanan karir ekonomi rakyat Indonesia.

Pasal 89 angka 10 RUU Cipta Kerja yang menghapuskan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga nyata-nyata menunjukkan keengganan Pemerintah melindungi pekerja, sebab dengan dihapuskannya larangan PKWT secara lisan sama saja memberi legitimasi bagi pengusaha untuk mengeksploitasi pekerjanya dengan berbagai akal-akalan 'kesepakatan lisan'. Pekerja pun tidak bisa menuntut hak-haknya secara pasti karena tidak ada lagi pegangan hukum baginya untuk menuntut keadilan. Tanpa aturan baru ini saja, motif demikian seringkali menimpa pekerja sektor informal yang tanpa sadar dijadikan korban eksploitasi.

Selain itu, cara pandang Pemerintah melihat hak atas pekerjaan sebagai suatu kebutuhan nyatanya hanya pada lapisan permukaannya saja, tapi melupakan isu substansial di dalamnya. Dalam hemat pemerintah, seseorang akan dikategorikan sebagai pekerja ketika ia terikat dalam suatu hubungan kerja, terlepas sifatnya tetap ataupun tidak. Metode ini menjadi strategi efektif guna mendongkrak angka statistik penyerapan tenaga kerja yang nantinya akan dijadikan portofolio kinerja Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja, akan tetapi, cara ini juga tidak akan menyelesaikan masalah kesejahteraan masyarakat yang kompleks.

Tidak bisa dipungkiri bahwa masyarakat memang membutuhkan pekerjaan, tapi pemerintah tidak bisa melupakan bahwa sebatas memiliki 'pekerjaan' saja tidak cukup. Disitulah kewajiban Pemerintah untuk menyediakan pekerjaan yang layak, melindungi hak-hak pekerja secara maksimal dan berkelanjutan agar seseorang dapat menyokong kehidupan dirinya dan keluarganya untuk masa-masa depan.

Model hubungan kerja fleksibel yang ada selama ini justru seringkali berubah anomali, karena selain memperparah eksploitasi pekerja, produktivitas pekerja juga terganggu karena dihantui dengan ketidakpastian nasibnya paska hubungan kerja berakhir. Konstruksi pasar tenaga kerja fleksibel yang diwacanakan juga menafikan aspek sosio-kultural masyarakat Indonesia. Dengan hemat itu, Pemerintah seakan menempatkan pekerja sebagai pihak yang paling membutuhkan (baca: mengemis) pekerjaan. Jelas saja bahwa dalam posisi tawar yang lemah akibat masalah ekonomi yang melilit masyarakat, pekerja tentu tidak punya banyak pilihan. Realitas itu tidak bisa dijadikan alasan untuk menjustifikasi kebijakan tersebut. Sebab, jika hal itu dilakukan, pekerja akan semakin rentan tereksplorasi model-model perbudakan modern yang tiap saat terus berkembang modus-modusnya.

Dalam negara industri yang berkelanjutan, pengusahalah yang membutuhkan pekerja, bukan sebaliknya. Maka, untuk mencapai keberlanjutan, pengusaha harus memberikan kepastian dan jaminan perlindungan kepada para pekerja. Pemerintah,

dengan demikian, tidak bisa lepas tangan dari kewajiban melindungi pekerja yang dalam kenyataannya merupakan subjek subordinat dalam konteks ketenagakerjaan. Paham Pemerintah bahwa pasar akan dengan sendirinya mampu menyelesaikan segala persoalan yang ada, tak ubahnya eksperimen sosial yang sengaja menumbalkan masyarakat demi obsesi penguasa.

2.2.2. Penghilangan Hak-hak Pekerja Perempuan

RUU Cipta Kerja tidak lagi mengakui perempuan sebagai pekerja. Dalam rancangannya tidak ditemui satupun frasa “perempuan” termasuk hak-hak pekerja perempuan yang selama ini diakui, dijamin atau dilindungi oleh hukum nasional maupun internasional. RUU Cipta Kerja telah meniadakan penghargaan atas peran-peran perempuan dalam ranah publik. Padahal sebagai manusia, bekerja bukan hanya semata memenuhi kebutuhan hidup, namun juga sebagai penghargaan terhadap diri. RUU ini juga dinilai kembali menghidupkan ideologi Ibuisme. Ideologi yang digadang-gadang pada masa Orde Baru, menempatkan perempuan sebagai pelayan suami, anak, keluarga, masyarakat hingga negara. Sehingga dalam rancangannya, perempuan tidak lagi diakui dan dihargai sebagai pekerja karena hak-haknya dipangkas dengan beragam modus. RUU Cipta Kerja juga memperlihatkan nihilnya komitmen Pemerintah dalam peningkatan jaminan perlindungan bagi pekerja perempuan yang belum diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan. Salah satunya perlindungan pekerja perempuan dari kekerasan berbasis gender termasuk dukungan perusahaan bagi pekerja perempuan yang sedang menghadapi kasus kekerasan berbasis gender. Misalnya diberikan cuti untuk mengurus kasus mengingat proses hukum cukup menyita waktu dan diberikan dukungan untuk memulihkan trauma baik fisik maupun psikis.

RUU Cipta Kerja mengedepankan hitung-hitungan produktivitas, termasuk dalam konteks upah, yang diukur lewat satuan waktu dan hasil. Dapat dikatakan bahwa upah pekerja akan didasarkan pada upah perjam dan upah borongan. Aturan ini tentu terdengar sebagai kabar baik bagi pengusaha, namun tidak bagi pekerja. Contohnya, Pasal 89 angka 29 RUU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam ketentuan yang baru diatur rumusan skala dan struktur pengupahan yang akan digunakan sebagai pedoman menetapkan upah berdasarkan waktu atau per-jam dan hasil atau borongan (target). Juga pada Pasal 89 angka 30 RUU Cipta Kerja, disisipkan ketentuan Pasal 92A pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur pengusaha untuk dapat melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, bukan berdasarkan indikator Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Metode pengupahan ini jelas mendiskriminasi pekerja perempuan yang sebelumnya dijamin oleh negara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mendapatkan hak cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan dan menyusui. Padahal Konvensi ILO Tahun 1952 tentang Perlindungan Perempuan Hamil yang sampai saat ini belum diratifikasi oleh Indonesia, menjamin pekerja perempuan untuk mendapatkan hak cuti hamil, melahirkan dan merawat anak. Dapat dikatakan, Pemerintah Indonesia tidak pernah serius memenuhi hak-hak pekerja perempuan. Bilamana RUU Cipta Kerja disahkan, pekerja perempuan tidak akan dapat mengakses hak-hak di atas atau ketika

pekerja perempuan terpaksa tidak hadir bekerja karena sedang dalam masa haid, hamil, melahirkan atau menyusui maka menurut perhitungan upah satuan waktu, pekerja perempuan tidak akan mendapatkan upah penuh. Konsekuensinya, hanya pekerja perempuan yang mencapai target saja yang akan mendapat upah sesuai perhitungan. Sehingga jelas metode ini tidak akan dapat menjawab pemenuhan atas hidup yang layak. Padahal menurut data yang dihimpun oleh Sekretariat Nasional Perempuan Kepala Keluarga (Seknas PEKKA), jumlah keluarga yang dikepalai oleh perempuan mencapai 15.644 keluarga di 17 propinsi, 19 kabupaten dan 35 kecamatan.¹⁶ Sudah barang tentu RUU Cipta Kerja menampilkan keberadaan perempuan kepala keluarga yang selama ini bekerja keras untuk menghidupi kebutuhan keluarga. Sehingga bila RUU Cipta Kerja ini disahkan, keluarga yang dikepalai oleh perempuan akan semakin dimiskinkan secara struktural.

Tidak hanya persoalan upah, dihapuskannya atau tidak diakuinya hak-hak cuti khusus pekerja perempuan oleh RUU Cipta Kerja tentu kian memperburuk kondisi kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Sampai saat ini, posisi pekerja perempuan dalam melindungi kesehatan reproduksinya, khususnya ketika hamil, tampak sangat lemah dihadapan pengusaha. Pengusaha seringkali melanggar hak-hak kesehatan reproduksi yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha juga tidak peduli dengan Konvensi ILO No. 183 tentang *Maternity Protection* yang menjamin hak pekerja perempuan mendapatkan tunjangan kesehatan sebelum, ketika dan setelah melahirkan. Pengabaian atas hak-hak reproduksi ini dilakukan oleh pengusaha demi target produksi atau target ekspor dan akumulasi keuntungan.¹⁷

RUU Cipta Kerja jelas menafikan berbagai permasalahan yang menjerat pekerja perempuan yang belum kunjung terselesaikan. Masalah lainnya, di industri padat karya seperti makanan, minuman, tekstil, pakaian jadi, alas kaki, mainan anak, dst yang mayoritas dikerjakan oleh pekerja perempuan akan terus membayar upah di bawah upah minimum. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 89 angka 24 yaitu penyisipan Pasal 88E antara Pasal 88 dan 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Politik pengupahan ini akan terus memperburuk kondisi pekerja perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga, baik pekerja perempuan yang menjadi kepala keluarga maupun pekerja perempuan yang mengalami beban ganda. Bilamana sistem upah murah ini masih dipertahankan, maka negara akan terus menjadi pelaku kekerasan terhadap perempuan. Selain tidak peka dengan kebutuhan hidup layak, ketentuan ini mengembalikan sistem kerja target (baca: kerja paksa) yang umum dipraktikkan pada masa kolonial terdahulu.¹⁸

2.2.3. Sistem Kerja Kontrak Seumur Hidup

RUU Cipta Kerja menciptakan ketidakpastian bagi para pekerja. Pasalnya beberapa ketentuan yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih dikenal sebagai kerja kontrak telah diubah dan dihapus

16 PEKKA & SMERU, Menguk Keberadaan dan Kehidupan Perempuan Kepala Keluarga: Laporan Hasil Sistem Pemantauan Kesejahteraan Berbasis Komunitas (SPKBK-PEKKA), (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU dan Sekretariat Nasional PEKKA, 2014), hlm. XI.
17 Aris Arif Mundayat, dkk, Bertahan Hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota, Balada Buruh Perempuan, (Jakarta: Women Research Institute, 2008), hlm. 99.
18 "Petani Bekerja 24 Jam, Menengok Kembali Masa Tanam Paksa", Tirto, (14 September 2019), diakses dari <https://tirto.id/petani-bekerja-24-jam-menengok-kembali-masa-tanam-paksa-ehRj>

oleh draf RUU Cipta Kerja yang disusun Pemerintah. Ketentuan PKWT yang diubah dan dihapus ini adalah Pasal 56, 57, 58 dan 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan dan penghapusannya kemudian menciptakan sistem kerja kontrak seumur hidup. Prinsip *easy hiring easy firing* sebagaimana diributkan belakangan ini. Pekerja tidak lagi memiliki jaminan kepastian atas pekerjaannya. Pekerja diperlakukan sebagai komoditas, mudah untuk direkrut, mudah pula untuk dipecat. Tergantung pada keinginan dan kebutuhan dari pengusaha. RUU ini tentu bias keberpihakan. Yang seharusnya negara menciptakan peraturan untuk melindungi rakyat, sebaliknya, RUU Cipta Kerja justru meminggirkan hak rakyat dan mendekat pada kepentingan pemodal atau pengusaha.

Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan semula hanya mengatur bahwa PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kini, RUU Cipta Kerja menambahkan klausul “ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak” dalam Pasal 89 angka 9 perubahan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Artinya, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya akan diputuskan oleh pengusaha secara sepihak. Karena sebetulnya pihak pekerja tidak pernah mampu memberikan kesepakatan secara sadar. Dalam praktiknya, pekerja tidak memiliki posisi tawar berhadapan dengan pengusaha sehingga kesepakatan yang dimaksud hanya sebatas formalitas. Saat berunding, pengusaha tentu akan mengambil sikap *take it or leave it*. Sementara pekerja akan dengan terpaksa menerima jangka waktu PKWT yang ditawarkan pengusaha tersebut demi memenuhi kebutuhan hidup.

PKWT dimungkinkan secara lisan. Lagi-lagi pengusaha diberi keleluasaan untuk memerintah pekerja tanpa jaminan atas perlindungan hak-haknya. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan jelas kian mempersulit pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya mengingat pembuktian ketika berperkara, para pihak dituntut untuk dapat membuktikan secara tertulis. Keleluasaan ini terdapat dalam Pasal 89 angka 10 perubahan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahannya ada pada penghapusan ayat (2) Pasal 57 yang mengatur bahwa PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ayat (1) serta dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sejalan dengan perubahan Pasal 56 di atas, status kerja kontrak tidak akan pernah berubah menjadi tetap melihat pengaturannya justru melanggengkan sistem kerja kontrak seumur hidup.

Selanjutnya, seluruh syarat pemberlakuan PKWT yang diatur oleh Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Pasal 89 angka 12 RUU Cipta Kerja. Syarat-syarat yang dihapus tersebut adalah (a) jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diberlakukan PKWT; (b) larangan PKWT terhadap pekerjaan bersifat tetap; (c) prosedur perpanjangan atau pembaharuan PKWT; (d) peralihan PKWT menjadi PKWTT karena tidak memenuhi syarat. Penghapusan pasal ini melegitimasi pengusaha untuk bebas menerapkan PKWT terhadap seluruh jenis pekerjaan termasuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, menghilangkan jaminan bagi pekerja kontrak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Oleh karenanya, pekerja semakin mudah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan jangka waktu sudah selesai. Termasuk sebagai modus bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban membayar pesangon para pekerja. Nantinya, semakin banyak pula modus yang dapat digunakan, sangat dimungkinkan pekerja tetap saat ini mengalami PHK sepihak

kemudian pekerjaannya digantikan oleh pekerja baru dengan status kontrak, bahkan alihdaya (*outsourcing*). Karena RUU Cipta Kerja telah memudahkan pengusaha untuk memperluas *outsourcing* dan melakukan PHK massal.

2.2.4. Memperluas Praktik Outsourcing: Pekerja Semakin Tak Jelas Nasibnya

Pasal 89 angka 16 dan 17 RUU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang alih daya (*outsourcing*). Ketentuan yang dihapus oleh RUU ini adalah ketentuan yang mengatur syarat-syarat melakukan perjanjian kerja pemborongan, bentuk pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, hubungan kerja dan peralihan status hubungan kerja kepada perusahaan pemberi kerja bilamana tidak memenuhi syarat. Selain itu, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dirubah dengan menghapus larangan penyerahan kegiatan pokok atau proses produksi kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Oleh karenanya, seluruh jenis dan sifat pekerjaan dapat dialihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja. Akibatnya, penggunaan sistem kerja *outsourcing* akan semakin diminati pengusaha karena berbiaya murah, pengusaha tidak perlu lagi memikirkan kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja. Sebaliknya, pekerja akan kehilangan perlindungan atas hak-haknya terutama hak atas pekerjaan yang layak. Ditambah, pekerja juga harus menghadapi masalah penyunatan upah oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Sehingga mempertahankan bahkan mempermudah sistem *outsourcing* akan mengembalikan Indonesia ke masa-masa sistem kerja paksa.

Pengusaha melihat bahwa dalam skema *outsourcing*, ia tidak terikat pada hubungan hukum yang lantas harus membebaninya memenuhi hak-hak seorang pekerja tetap, seperti skema kenaikan upah secara periodik. Sistem *outsourcing* selama ini dipilih karena banyak pengusaha nakal ingin menghindari kewajiban hukumnya dengan alasan *cost effective*. Akan tetapi, pekerja *outsourcing*, di lain pihak, seringkali menjadi korban karena harus mengalami berbagai ketidakpastian atas nasibnya.¹⁹ Dalam hal ini, RUU Cipta Kerja akan memperluas praktik *outsourcing* di bumi Indonesia karena:

Pertama, pengusaha dapat melakukan pemborongan dengan lebih leluasa karena unsur ‘pelaksanaan “sebagian” pekerjaan’ dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihilangkan. Adapun konsekuensi yuridis dari penghapusan pasal ini dapat ditafsirkan bahwa seluruh jenis pekerjaan bisa diterapkan sistem *outsourcing*. Jika dihadapkan pada dua pilihan untuk menggunakan jasa *outsource* atau tidak, pengusaha cenderung memilih pilihan pertama karena lebih efisien secara biaya.²⁰ Selain sistem kerja *outsourcing*, pengusaha juga diberi kemudahan untuk menerapkan sistem kerja kontrak, sehingga pekerja akan mengalami kekerasan berlapis dari negara. Padahal Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 telah mensyaratkan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melainkan berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini

19 “Perjuangan Buruh Meretas Outsourcing”, Siaran Pers LBH Yogyakarta, 7 Juni 2012, diakses dari <https://lbhyogyakarta.org/2012/06/07/perjuangan-buruh-meretas-outsourcing/>

20 “Ini Alasan Kenapa Perusahaan Pakai Tenaga Outsourcing”, Tribun News, (29 Desember 2011), diakses dari <https://www.tribun-news.com/regional/2011/12/29/ini-alasan-kenapa-perusahaan-pakai-tenaga-outsourcing>

diputuskan demi menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak serta menghindari perusahaan melakukan eksploitasi demi kepentingan keuntungan bisnis.

Kedua, keharusan perjanjian pemborongan yang harus dibuat secara tertulis ditiadakan. Tanpa adanya perjanjian sebagai landasan berkontrak, pekerja akan semakin kesulitan bilamana dikemudian hari terdapat perselisihan dengan pihak perusahaan. Bahkan, celah ini dapat dimanfaatkan oknum untuk melakukan penipuan *outsourcing* sebagaimana telah marak terjadi belakangan.²¹ Sebagaimana praktik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tanpa perjanjian kerja secara tertulis, pekerja kesulitan memperjuangkan pemenuhan atas hak-hak normatifnya.

Penghapusan dan perubahan ketentuan terkait *outsourcing* ini dilakukan demi melanggengkan fleksibilitas tenaga kerja. Fleksibilitas yang dimaksud lebih tepat disebut sebagai eksploitasi tanpa batas melalui pasar tenaga kerja. Maka dimasa depan tidak ada lagi sistem ketenagakerjaan karena seluruh ketentuan yang melindungi pekerja telah dihapus dan diganti menjadi sistem perbudakan. Kemudian dapat dikatakan, bahwa RUU Cipta Kerja diciptakan hanya untuk menjadikan pekerja sebagai barang dagangan atau komoditas.

2.2.5. Memperpanjang Waktu Kerja

RUU Cipta Kerja masih memperbolehkan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja dalam sektor usaha tertentu lebih dari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu. Bahkan melalui Peraturan Pemerintah, waktu kerja untuk sektor usaha tertentu berpotensi diperpanjang dari ketentuan sebelumnya mengingat semangat yang diangkat bukanlah perlindungan melainkan eksploitasi. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 89 angka 20 yaitu penyisipan Pasal 77A antara Pasal 77 dan 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perpanjangan waktu kerja juga disematkan melalui Pasal 89 angka 21 yaitu perubahan atas Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menambah waktu kerja lembur, yang semula diatur paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu menjadi 4 (empat) jam dalam 1 (hari) dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur ini juga tidak berlaku bagi pekerjaan atau sektor usaha tertentu. Setali tiga uang dengan ketentuan Pasal 89 angka 20, sektor usaha tertentu berpotensi diperpanjang dari ketentuan sebelumnya melalui Peraturan Pemerintah. Perpanjangan waktu kerja lembur ini menyimpangi batas waktu kerja yang telah ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) melalui Konvensi ILO Nomor 47 Tahun 1935 tentang Empat Puluh Jam, yaitu 40 (empat puluh) jam sebagai batas waktu kerja selama 1 (satu) minggu. Bilamana dijumlahkan antara waktu kerja normal dan lembur dalam 1 (satu) minggu: 40 (empat puluh) jam ditambah 18 (delapan belas) jam, maka menghasilkan 58 (lima puluh delapan) jam kerja dalam 1 (satu) minggu. Jika hasil tersebut dibagi dalam 6 (enam hari) kerja, maka setiap harinya pekerja harus bekerja selama hampir 10 (sepuluh) jam sehari. Angka ini jelas bertentangan dengan batas waktu kerja yang

²¹ "Masih Relevankah Sistem Outsourcing di Tanah Air", *Bisnis*, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190121/12/880788/masih-rel-evankah-sistem-outsourcing-di-tanah-air>

telah ditetapkan oleh ILO tersebut. Bahkan kemundurannya jauh melampaui batas waktu kerja yang ditetapkan setelah masa Perang Dunia I yaitu 48 (empat puluh delapan) jam dalam seminggu (Konvensi ILO Nomor 1 Tahun 1919 tentang Jam Kerja (Industri)).

RUU Cipta Kerja juga hanya mengakui 1 (satu) hari waktu istirahat mingguan (libur) sebagaimana diatur dalam Pasal 89 angka 22 yaitu perubahan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari keseluruhan ketentuan ini, akan mengakibatkan pekerja kekurangan waktu istirahat. Lebih jauh dari itu, kekurangan istirahat ini justru berdampak pada penurunan kinerja atau produktivitas pekerja akibat kelelahan baik secara fisik maupun mental. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan yang menemukan bahwa waktu kerja panjang mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis akibat kurangnya tidur dan istirahat yang cukup. Salah satu dampak psikologisnya adalah depresi, kecemasan dan kebingungan.²² Padahal tidak hanya kesehatan fisik, seharusnya negara juga melindungi kesehatan mental warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Konvensi tersebut telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Sehingga sebagai negara pihak, Indonesia terikat melaksanakan seluruh isi konvensi, salah satunya mewujudkan standar tertinggi dalam mencapai kesehatan fisik dan mental. Tanpa memperhatikan kesehatan pekerja, RUU Cipta Kerja beresiko meningkatkan kasus kecelakaan kerja baik di tempat kerja maupun saat perjalanan pulang kerja.

Alih-alih menambah penghasilan, perpanjangan waktu kerja lembur dan pengurangan waktu libur justru semakin mengeksploitasi pekerja. Sehingga ketentuan ini tidak layak mendapat apresiasi. Menilik lebih jauh, sistem pengupahan yang disisipkan sebetulnya adalah sistem kerja target menurut waktu maupun hasil. Meski akhirnya pekerja berupaya hingga waktu kerja maksimal dan mengejar waktu kerja lembur demi upah, namun sayangnya, upah yang diterima tidak akan sepadan dengan tenaga dan waktu yang telah dikorbankan. Karena sejatinya, tujuan dari *Omnibus Law* adalah untuk memaksa dan memeras tenaga pekerja demi memenuhi pundi-pundi pemodal.

2.2.6. Menghapus Hak-Hak Cuti Pekerja

Selain penghilangan hak cuti pekerja perempuan yang telah diulas dalam poin sebelumnya, RUU Cipta Kerja juga akan menghilangkan hak cuti pekerja lainnya sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penghilangannya dapat dilihat dalam RUU Cipta Kerja Pasal 89 angka 31 yaitu perubahan Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah daftar cuti pekerja yang dihilangkan tersebut:

- a) haid,
- b) menikah,

22 J. White dan J. Beswick, *Working Long Hours*, (Sheffield, Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan, 2003).

- c) menikahkan,
- d) mengkhitan anak,
- e) membaptiskan anak,
- f) melahirkan,
- g) keguguran kandungan,
- h) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia,
- i) menjalankan kewajiban terhadap negara,
- j) menjalankan ibadah yang diperintahkan agama,
- k) melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh, dan
- l) melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam rancangannya, seluruh hak cuti diatas dihapus dan dirubah menjadi:

- a) pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaannya karena halangan; atau,
- b) pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dan telah mendapatkan persetujuan pengusaha.

Ketentuan di atas telah menghilangkan jaminan atas hak-hak cuti pekerja. Nantinya pekerja tidak lagi dapat menuntut seluruh hak cutinya karena penentuan hak cuti berada di tangan pengusaha. Kondisi ini jelas mengembalikan sistem ketenagakerjaan kepada sistem perbudakan, sebab negara memberi majikan kekuasaan penuh atas pekerja. Dan sebenarnya, fleksibilitas tenaga kerja dirancang hanya untuk melemahkan daya tawar pekerja, mengingat proses penyusunan hingga terbitnya draft RUU Cipta Kerja, kelompok pekerja tidak pernah diikutsertakan dan berdasar substansinya, pekerja diperlakukan layaknya barang dagangan.

Melihat kondisi tersebut, sangat mungkin di masa depan pelanggaran hak-hak sipil dan politik akan lebih masif dan represif dihadapi oleh rakyat termasuk kelompok pekerja. Bagi kelompok pekerja, pelanggaran hak ini akan dimulai dari pelanggaran hak atas berorganisasi. Bergabung dan mengurus serikat semakin dipersulit. Dalam rancangannya, hak untuk mengurus serikat telah dihilangkan dan diganti menjadi kegiatan diluar pekerjaan yang tetap wajib mendapatkan persetujuan dari pengusaha. Perubahan tersebut tidak semata redaksional, lebih mendasar dari itu. RUU Cipta Kerja tidak lagi mengakui dan menjamin hak berserikat sebagai hak asasi manusia. Selanjutnya, pekerja juga akan kehilangan haknya menyampaikan pendapat di muka umum. Pelanggaran ini bukan hal baru karna pada praktiknya sangat masif terjadi. Salah satu pelanggaran yang baru-baru ini terjadi adalah kriminalisasi terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja yang menyampaikan penolakannya terhadap *Omnibus Law* melalui aksi unjuk rasa. 10 (sepuluh) orang pekerja tersebut tergabung dalam Aliansi Buruh Bergerak (AB3) yang melakukan aksi unjuk rasa pada 3 Maret 2020

di Kabupaten Tangerang. Di hari yang sama, 10 (sepuluh) orang pekerja tersebut dikriminalisasi menggunakan Pasal 170 KUHP dan/atau Pasal 160 KUHP.

Sebagai manusia, pekerja tentu memiliki beragam peran baik dalam lingkungan masyarakat, keluarga, maupun lingkungan kerja. Oleh sebab itu, pekerja perlu membagi waktu agar seluruh perannya dapat terlaksana dengan baik. Namun sayangnya, negara tidak mendukung pembagian peran tersebut, kebijakan yang kukuh dikeluarkan justru tidak memanusiakan pekerja. Meski beberapa dekade, kelompok pekerja telah mengusulkan pengurangan jam kerja, tampaknya negara memilih abai. Jam kerja diperpanjang dan hak-hak cuti pekerja dipangkas. Permasalahan hukum ini niscaya memberi dampak sosial di masa yang akan datang. Pekerja kian tercerabut peran-peran sosialnya. Lebih-lebih pekerja semakin kehilangan waktu bersama keluarga, merawat anak dan orangtua. Pendapat ini merujuk pada penghapusan hak cuti menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptis anak, dan cuti karena adanya anggota keluarga dalam satu rumah yang meninggal dunia pada RUU Cipta Kerja. Satu lagi, pemberi kerja juga tidak lagi diwajibkan untuk memberi cuti atau istirahat panjang (minimal 2 (dua) bulan) bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus. Perubahan ini diatur oleh RUU Cipta Kerja Pasal 89 angka 22 yaitu perubahan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Memangkas cuti atau istirahat panjang tentu menurunkan apresiasi pekerja terhadap pekerjaan bahkan dirinya karena pekerja tidak lagi diperlakukan sebagai manusia. Kehilangan masa rehat ini kian memperburuk kondisi kesehatan mental pekerja.

2.2.7. Mendukung Politik Upah Murah

Upah layak adalah salah satu hak asasi pekerja yang dijamin oleh konstitusi, yaitu Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Demikian bunyinya, *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”* Secara Internasional, Konvensi Ekonomi, Sosial dan Budaya telah mengatur pula kewajiban negara untuk memenuhi hak atas upah yang layak demi pemenuhan kehidupan yang layak. Pengaturan ini tercantum dalam Pasal 7 Kovenan, *“Negara pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin, terutama:*

- a. *Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan:*
 - (i) *Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun, terutama perempuan yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;*
 - (ii) *Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian.*
- b. *Kondisi kerja yang aman dan sehat.*
- c. *Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya*

ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan.

- d. *Istirahat, hiburan dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.*

Indonesia adalah salah satu negara pihak dalam konvensi ini mengingat Pemerintah Indonesia telah meratifikasi kovenan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Meski telah dijamin oleh konstitusi dan kovenan internasional, negara belum dapat memastikan pemenuhan atas upah yang layak. Menurut data yang dimiliki LBH Jakarta berdasarkan pengaduan pekerja dan/atau serikat pekerja, sejak tahun 2017 sampai dengan 2019 terdapat 118 (seratus delapan belas) kasus pelanggaran hak atas upah. Pelanggaran tersebut diantaranya upah tidak dibayarkan dan upah dibawah upah minimum. Bilamana dilihat lebih rinci, tahun 2017, LBH Jakarta menerima pengaduan atas pelanggaran upah sebanyak 42 (empat puluh dua) kasus yang menimpa 779 (tujuh ratus tujuh puluh sembilan) pekerja. Tahun 2018 terdapat 43 (empat puluh tiga) kasus yang menimpa 1.494 (seribu empat ratus sembilan puluh empat) pekerja. Sementara tahun 2019, LBH Jakarta menerima 33 (tiga puluh tiga) kasus yang menimpa 1.242 (seribu dua ratus empat puluh dua) pekerja.²³ Persoalan lain yang lebih krusial, perhitungan upah yang ditetapkan Pemerintah melalui komposisi dan metode penghitungannya ternyata tidak betul-betul dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Penelitian tentang pengupahan memperlihatkan bahwa upah yang diterima buruh hanya cukup bertahan hidup dan tetap bisa hadir di tempat kerja. Sekitar 70 persen upah dihabiskan untuk biaya makan, sewa tempat tinggal dan transportasi harian atau hanya sekitar 60 persen mampu menopang kebutuhan hidup layak. Untuk membiaya kebutuhan hidup lainnya buruh mesti mengeluarkan tenaga lebih banyak dengan berbagai cara, seperti lembur, bekerja sampingan, mengurangi gizi atau berhutang.²⁴

Sebelum RUU Cipta Kerja dibahas, legitimasi atas politik upah murah sudah diakomodir oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menjelang pengesahannya, jutaan pekerja dan serikat pekerja melakukan protes masif lewat mogok nasional, sayangnya Pemerintah malah mengabaikan pendapat pekerja yang jelas-jelas sebagai kelompok terdampak atas produk tersebut. Bahkan saat aksi unjuk rasa 30 November 2015 di seberang Istana Merdeka, kepolisian justru turut campur tangan membungkam protes menggunakan kekerasan hingga kriminalisasi. 23 (dua puluh tiga) pekerja, 1 (satu) mahasiswa dan 2 (dua) Pengabdian Bantuan Hukum LBH Jakarta menjadi korban kriminalisasi.²⁵ Berikut dijabarkan politik upah murah yang telah dilegitimasi oleh PP Pengupahan dan akan dipertegas oleh RUU Cipta Kerja. Pada dasarnya, PP Pengupahan adalah bagian dari proyek fleksibilitas pasar kerja –sistem upah fleksibel yang dilanjutkan oleh RUU Cipta Kerja.

Pertama, formula kenaikan upah minimum berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan formula ini, besaran upah minimum berjarak

23 Pusat Dokumentasi dan Bantuan Hukum (PDBH) LBH Jakarta.

24 Herawati dan Tjandraningsih pada Lembaran Buruh (Lembur) Edisi 43, November 2016, hlm. 6.

25 Buruh, Mahasiswa, Pekerja Bantuan Hukum dan Para Tokoh Masyarakat Beri Dukungan Kepada 26 Aktivistis Yang Dikriminalisasi, LBH Jakarta, (22 Maret 2016), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/buruh-mahasiswa-pekerja-bantuan-hu->

dengan nilai riil kebutuhan hidup layak. Hal ini juga disebabkan oleh jenis dan kualitas dari komponen kebutuhan hidup layak yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerja. Komponen kebutuhan hidup layak saat ini hanya mengakomodir 60 (enam puluh) komponen dan ditinjau setiap 5 (lima) tahun sekali. Bahkan, standar kebutuhan hidup layak hanya didasarkan pada kebutuhan seorang pekerja lajang untuk dapat bertahan hidup dalam 1 (bulan). Negara tidak memikirkan kebutuhan keluarga pekerja baik orangtua maupun pasangan dan anak dari pekerja. Sementara tahun 2009, lembaga penelitian Akatiga telah menyimpulkan jumlah upah buruh hanya dapat memenuhi sekitar 60 persen kebutuhan hidup layak. Sehingga komponennya harus ditambah menjadi 84 hingga 122 agar mampu menjawab kebutuhan hidup layak. Pada 2007, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) juga telah mengusulkan penyesuaian harga pada komponen upah yang ada dengan kebutuhan riil buruh.²⁶

Kedua, proses yang tidak partisipatif. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak ditinjau oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian Dewan Pengupahan Nasional berdasarkan data dan informasi yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hal ini diatur oleh Pasal 43 PP Pengupahan. Pengambilalihan sumber data dan informasi oleh BPS tentunya menciderai prinsip partisipasi, karena pekerja tidak lagi dilibatkan dalam survey pasar untuk menentukan dasar perhitungan upah minimum. Mekanisme peninjauan menurut PP Pengupahan ini tidak akan pernah menjawab kebutuhan hidup layak riil pekerja karena sumber data dan informasi BPS hanya mengedepankan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Kemudian RUU Cipta Kerja menggemboskan kembali partisipasi ini dengan menghilangkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Upah Minimum Provinsi ditetapkan oleh Gubernur tanpa memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi maupun Bupati/Walikota. Pengaturan ini diatur oleh Pasal 89 angka 24 huruf c penyisipan Pasal 88C RUU Cipta Kerja. Kemudian angka 25 menghapus Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur jenis dan tingkat upah minimum serta keterlibatan Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota. RUU Cipta Kerja juga mengubah Pasal 98 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga hanya mengakui keberadaan Dewan Pengupahan Nasional.

Pengaturan ini tentu menutup ruang partisipasi pekerja untuk memberikan masukannya baik dari dalam struktur Dewan Pengupahan maupun diluar struktur. Meski pada praktiknya serikat pekerja yang mendapat kursi di Dewan Pengupahan tidak memiliki posisi tawar yang kuat namun selama ini serikat pekerja yang berada diluar struktur konsisten mengintervensi melalui survey pasar tandingan dan tekanan massa kepada Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk menentukan upah minimum. Kondisi ini menciptakan jembatan komunikasi antara serikat di dalam struktur Dewan Pengupahan dan diluar struktur. Sehingga dalam isu upah, gerakan buruh mengalami radikalisasi.²⁷ Namun sekarang, upaya ini kian sulit dilakukan. Melihat peninjauan kebutuhan hidup layak berada ditingkat nasional, sumber data dan informasi tunggal dari BPS, upah minimum ditetapkan Gubernur tanpa rekomendasi Dewan Pengupahan, dan dihilangkannya Dewan Pengupahan

kum-dan-para-tokoh-masyarakat-beri-dukungan-kepada-26-aktivis-yang-dikriminalisasi/

²⁶ Bambang T. D., dkk., *Darimana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu Indonesia*, (Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane, 2016), hlm. 14.

²⁷ Wawancara dengan Abu Mufakhir, Program Koordinator Asia Monitor Resource Centre (AMRC), 3 April 2020.

Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pemerintah kian menutup rapat keterlibatan pekerja atau serikat pekerja melalui PP Pengupahan dan RUU Cipta Kerja.

Ketiga, sentralisasi kewenangan. Menurut PP Pengupahan, hanya Pemerintah Pusat yang berwenang menentukan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak. Pengaturan ini diperkuat oleh RUU Cipta Kerja melalui Pasal 89 angka 23 perubahan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ayat (2) pasal ini berbunyi, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya, Upah Minimum Sektor Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota juga dihapuskan oleh RUU Cipta Kerja. Bupati/Walikota tidak lagi memiliki kewenangan memberi rekomendasi dalam penentuan upah minimum. Sentralisasi kewenangan ini jelas menghancurkan semangat reformasi. Padahal sebetulnya Pemerintah Daerah yang paling paham dengan kondisi ekonomi obyektif di wilayahnya, termasuk harga riil kebutuhan layak dan daya beli pekerja. Ditambah, besaran upah minimum termasuk sektoral baik di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, upah terendah dalam sistem kebijakan pengupahan adalah Upah Minimum Provinsi. Sehingga, patut dikatakan bahwa Pemerintah sedang mengupayakan kemiskinan struktural bagi pekerja di seluruh Indonesia dari berbagai sektor. Sentralisasi juga melumpuhkan gerakan buruh di tingkat lokal, karena pertarungan tinjauan kebutuhan hidup layak dan upah minimum berada di tingkat pusat sedang kondisi geografis Indonesia tidak mendukung adanya mobilisasi massa terpusat.²⁸ Selain masalah geografis, pemusatan aksi massa juga tidak dimungkinkan mengingat ongkos gerakan sosial yang sangat mahal.

Keempat, upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Baik PP Pengupahan maupun RUU Cipta Kerja, sama-sama menganut sistem ini. Sebenarnya sistem upah ini sudah ada sejak zaman kolonial. Pada awal abad ke-20, seorang pengusaha Belanda, J. Nienhuys membuka hutan di Deli, Sumatera Timur untuk perkebunan tembakau. Nienhuys juga menjadi peletak dasar pengorganisasian industri tembakau melalui sistem upah harian, borongan dan prestasi kerja yang diterapkan di perkebunan-perkebunan miliknya.²⁹ Pada dasarnya sistem upah ini adalah bagian dari sistem kerja target, dimana pekerja harus mengurus tenaganya bak mesin demi mendapatkan upah yang layak. Sementara yang menentukan target, menghitung pencapaian target dan kualitas target adalah perusahaan. Sistem ini tentu tidak adil. Pekerja kian dimiskinkan karna sistem ini juga membuka celah bagi pengusaha untuk membayar upah dibawah upah minimum dengan alasan tidak mencapai target.

Kelima, upah minimum dikecualikan bagi sektor padat karya dan usaha mikro dan kecil. RUU Cipta Kerja menentukan upah minimum tersendiri untuk sektor padat karya menggunakan formula tertentu. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 89 angka 24 huruf e penyisipan Pasal 88E. Formula khusus tersebut biasanya menghasilkan upah lebih rendah dari upah minimum pada umumnya. Atas nama menjaga keberlangsungan usaha, industri padat karya selalu diberi keringanan. Meski sebetulnya sektor ini semakin menjamur, pekerja terus digenjot memenuhi target. Mempertahankan kebijakan ini kian memperparah kesenjangan upah antara pekerja

28 Ibid.

29 Kerja Kontrak dan Outsourcing: Warisan Kolonial, Indoprogres (16 Mei 2013) diakses dari <https://indoprogres.com/2013/05/kerja-kontrak-outsourcing-warisan-kolonial/>

sektor padat karya dengan sektor lainnya. Selanjutnya, Pasal 89 angka 27 huruf b penyisipan Pasal 90B mengatur Usaha Mikro dan Kecil dikecualikan dari ketentuan upah minimum. Penentuan upahnya didasarkan pada kesepakatan dengan syarat di atas angka kemiskinan yang diterbitkan oleh BPS. Ketentuan ini jelas tidak masuk akal. Upah minimum saja yang komponen kehidupan layaknya masih bermasalah, Pemerintah justru memperparah dengan pengecualian ini. Besarannya bahkan berada dibawah upah minimum sektor padat karya. Menurut Berita Resmi Statistik yang dikeluarkan oleh BPS, Garis Kemiskinan pada September 2019 tercatat sebesar Rp. 440.538,-/kapita/bulan dengan komposisi Garis Kemiskinan Makanan sebesar Rp. 324.911,- dan Garis Kemiskinan Bukan Makanan sebesar Rp. 115.627,-.³⁰ Menurut Khamid Istakhori, mekanisme kesepakatan sangat liberal, Pemerintah menganggap pekerja dan majikan setara kedudukannya sehingga dibiarkan bertarung terbuka tanpa perlindungan. Padahal kesepakatan hanya akan menguntungkan pekerja ketika pekerja memiliki serikat dan serikatnya memiliki posisi yang kuat. Dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan terdapat serikat, sehingga kebijakan kenaikan upah menjadi keputusan sepihak dan mutlak dari perusahaan.³¹

Keenam, denda keterlambatan pengusaha membayar upah dihapus. Akibatnya, pengusaha akan semakin merajalela menunda pembayaran upah. Kemudian pekerja tidak punya pilihan lain selain menumpuk utang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Era digital ini, peminjaman uang semakin mudah dilakukan terutama melalui aplikasi pinjaman *online*. Persoalan akan bertambah rumit bilamana pekerja menggunakan fasilitas kredit ini. Selain bunganya yang tinggi dan jangka waktu pendek, pekerja akan dikejar-kejar oleh penagih utang dengan cara yang kasar. Tidak jarang LBH Jakarta menemukan kasus kekerasan yang menimpa pekerja dalam sistem pinjaman *online* ini. Untuk persoalan ini negara juga belum hadir memberi perlindungan. Kesimpulannya, pekerja akan terus menjadi pihak yang dihipit oleh kekuasaan modal.

Ketujuh, pelemahan perlindungan upah. Meski RUU Cipta Kerja tidak menghapus tindak dan sanksi pidana upah dibawah upah minimum namun RUU ini masih memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk membayar upah dibawah upah minimum berdasarkan kesepakatan. Celah tersebut terdapat dalam Pasal 89 angka 24 penyisipan Pasal 88A ayat (3). Akibatnya, pasal pelarangan membayar upah dibawah upah minimum tidak akan dapat diterapkan secara ketat.

2.2.8. Membuka Ruang Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal

Easy hiring, easy firing adalah prinsip yang diterapkan dalam *omnibus law* RUU Cipta Kerja. Prinsip ini menekankan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan rekrutmen pekerja melalui sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, juga kemudahan melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. LBH Jakarta setiap tahunnya menerima pengaduan pekerja baik secara individu maupun kelompok atas kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam 3 (tiga) tahun terakhir terdapat 135 (seratus tiga puluh lima) kasus PHK yang dialami oleh

30 Profil Kemiskinan di Indonesia September 2019 No. 08/01/Th.XXIII, Berita Resmi Statistik, 15 Januari 2020, hlm. 1.

31 Wawancara dengan Khamid Istakhori, Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (F-SERBUK) Indonesia, 7 April 2020.

1.715 (seribu tujuh ratus lima belas) pekerja atau korban. Perinciannya, tahun 2017 terjadi sebanyak 61 (enam puluh satu) kasus PHK yang menimpa 362 (tiga ratus enam puluh dua) pekerja. Tahun 2018 terjadi 41 (empat puluh satu) kasus yang dihadapi oleh 1.225 (seribu dua ratus dua puluh lima) pekerja. Catatan terakhir, tahun 2019 telah terjadi kasus PHK sejumlah 33 (tiga puluh tiga) yang dialami oleh 128 (seratus dua puluh delapan) pekerja.³² Mayoritas kasus-kasus tersebut terjadi di wilayah Jabodetabek. Jumlah kasus dan korban terbilang tinggi, mengingat satu kasus saja sebenarnya sudah merenggut lebih dari satu hak asasi pekerja yaitu hak mendapatkan pekerjaan, upah dan penghidupan yang layak.

Meski Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK harus dihindari, namun dalam praktiknya, pengusaha cenderung melakukan beragam cara dan mencari pembenaran untuk memutuskan hubungan kerja. Pengaturan ini kemudian dihapus oleh RUU Cipta Kerja. Pengusaha, pekerja, serikat dan pemerintah tidak lagi diharuskan melakukan segala upaya menghindari PHK. Penghapusan ketentuan ini mengawali mimpi buruk bagi pekerja karena tidak lagi memiliki kepastian atas kelangsungan pekerjaan. Sewaktu-waktu pengusaha dapat melakukan PHK sepihak tanpa kehadiran negara. Ketidakpastian tersebut tertuang dalam deretan panjang perubahan dan penghapusan pasal-pasal yang terkait PHK dalam RUU Cipta Kerja.

Pertama, RUU Cipta Kerja menghapus keharusan bagi pengusaha, pekerja, serikat dan pemerintah agar mengupayakan PHK tidak terjadi. Kemudian, perubahan atas ketentuan ini juga menekankan PHK dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Sehingga pengusaha akan lebih mudah memecat pekerja dengan dalih “kesepakatan”. Mengingat relasi antara pengusaha dan pekerja adalah timpang, sudah barang tentu pekerja tidak akan pernah memberikan kesepakatannya secara sadar. Intimidasi dan manipulasi tentu akan semakin berkembang biak. Ketentuan ini hanya mengharapkan bipartit untuk dapat menyelesaikan perselisihan. Negara tidak lagi hadir melindungi hak pekerja. Pendapat ini diperkuat dengan dihapuskannya aturan:

- a. Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perubahan ketentuan ini diatur dalam Pasal 89 angka 38 perubahan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Prosedur permohonan penetapan PHK. Penghapusan ini terdapat dalam Pasal 89 angka 40 RUU Cipta Kerja.
- c. PHK tanpa penetapan adalah batal demi hukum. Penghapusan pasal ini diatur oleh Pasal 89 angka 44 RUU Cipta Kerja.

Kedua, penyisipan Pasal 151A antara Pasal 151 dan 152 yang diatur dalam Pasal 89 angka 39 RUU Cipta Kerja. Penyisipan pasal ini merubah Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan, semula diatur “*Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:*” menjadi “*Kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) tidak diperlukan dalam hal:*” Perubahan ini tentu tidak sekedar redaksi. Sebagaimana telah dijelaskan

32 Pusat Dokumentasi dan Bantuan Hukum (PDBH) LBH Jakarta.

lewat poin pertama, penekanan atas kesepakatan telah menghilangkan perlindungan hak atas pekerjaan. Selain itu, alasan beserta syarat untuk mengecualikan adanya penetapan –kini kesepakatan atas PHK juga dikurangi dan ditambah oleh RUU Cipta Kerja. Pengurangan syarat tersebut terdapat pada ayat (1), yaitu pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja dapat di PHK kapan saja karena frasa “*bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya*” dihilangkan. Selanjutnya, alasan-alasan pengecualian atas penetapan –kini kesepakatan yang ditambahkan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- c. Perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.

Alasan-alasan tersebut telah memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk memutus hubungan kerja sepihak tanpa melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Atau dengan kata lain, pengusaha dapat kapan saja tanpa kesepakatan, tanpa penetapan melakukan PHK sepihak. Padahal awalnya, tiga alasan PHK tersebut harus berdasarkan penetapan dari lembaga PPHI.

Ketiga, Pasal 89 angka 43 RUU Cipta Kerja menyisipkan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155. Penyisipan pasal ini merupakan perubahan dan penggabungan dari Pasal 160 hingga Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun penggabungannya mengurangi beberapa frasa sehingga berpotensi merugikan pekerja, karena:

- a. Ketersediaan pekerja melanjutkan hubungan kerja tidak lagi dijadikan sebagai syarat, sehingga pengusaha dapat dengan mudah melakukan PHK dengan alasan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
- b. Memberi legitimasi bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Ketentuan ini tentu mengabaikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-IX/2011 yang memutuskan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 serta tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Sehingga, perusahaan tidak dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi saja tanpa adanya penutupan perusahaan secara permanen.
- c. Menambah alasan PHK melampaui pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- d. Menghilangkan kewajiban pengusaha untuk memanggil pekerja sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebelum melakukan PHK karena alasan pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut.

- e. Menghapus kewajiban pengusaha untuk memberi surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut sebelum melakukan PHK karena alasan pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selain itu, Pasal 89 angka 43 RUU Cipta Kerja ini juga menghilangkan jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebelumnya diatur rinci oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga, selain merestui pengusaha untuk melakukan PHK massal dengan beragam alasan, RUU Cipta Kerja juga menghilangkan tanggung jawab pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja paska PHK.

2.2.9. Hak Pekerja Paska PHK Digerogoti

Sampai saat ini, Pemerintah dinilai gagal menegakkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. LBH Jakarta melalui meja pengaduannya masih sering menemukan pelanggaran atas hak pekerja paska PHK, seperti tidak dibayarkannya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai ketentuan. Menurut dokumentasi LBH Jakarta pada tahun 2017 telah terjadi 35 (tiga puluh lima) kasus yang dihadapi 506 (lima ratus enam) pekerja. Tahun 2018, terjadi 55 (lima puluh lima) kasus yang dihadapi 194 (seratus sembilan puluh empat) pekerja. Kemudian meningkat kembali tahun 2019 menjadi 57 (lima puluh tujuh) kasus dengan jumlah korban sebanyak 552 (lima ratus lima puluh dua) pekerja.³³ Kegagalan ini tidak pernah dievaluasi baik oleh Pemerintah maupun DPR RI, padahal evaluasi terhadap suatu peraturan perundang-undangan (per-UU-an) berpengaruh untuk menyusun rancangan per-UU-an yang baru.

Sementara RUU Cipta Kerja terus digarap demi kepentingan pemodal. Perubahan selanjutnya adalah mengenai ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) melalui Pasal 89 angka 45 perubahan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menghapus perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja bagi pekerja dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih. Sehingga pekerja dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih hanya mendapat 8 bulan upah. Padahal sebelumnya pekerja berhak atas 10 (sepuluh) bulan upah.

Masih berdasar pasal yang sama, dalam hal terjadi PHK, pekerja tidak lagi berhak atas Uang Penggantian Hak (UPH). RUU Cipta Kerja mengatur pemberian Uang Penggantian Hak tergantung pada kemurahan hati dari pengusaha, bukan lagi berdasarkan kewajiban. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 89 angka 45 perubahan Pasal 156 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelumnya, Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;

³³ Pusat Dokumentasi dan Bantuan Hukum (PDBH) LBH Jakarta.

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian RUU Cipta Kerja menghapus 4 (empat) jenis uang penggantian hak di atas dan mengubahnya menjadi: *“Pengusaha dapat memberikan uang penggantian hak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”* Melalui rumusan ini jelas bahwa Uang Penggantian Hak tidak lagi wajib atau dengan kata lain bukan lagi menjadi hak pekerja. Implikasi penghapusan Uang Penggantian Hak ini juga akan dirasakan bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Selain tidak mendapatkan Uang Penggantian Hak, pekerja tersebut juga tidak lagi mendapatkan Uang Pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan, Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Pasal 89 angka 52 RUU Cipta Kerja.

Sementara itu Pasal 89 angka 33 perubahan Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan, RUU Cipta Kerja mengatur dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi, hak lainnya pekerja dibayarkan setelah pembayaran kepada para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan dilaksanakan. Jadi, pembayaran hak-hak pekerja bukan lagi prioritas dalam perkara kepailitan atau likuidasi berdasar pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak lain yang dimaksud, jika pekerja mengalami PHK karena alasan ini adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Setelah di-PHK, pekerja akan kehilangan jaminan atas pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sementara jaminan kehilangan pekerjaan yang digagas RUU Cipta Kerja tidak dapat menjadi jawaban, karena sebetulnya melalui jaminan tersebut upah pekerja harus dipotong setiap bulannya, sehingga mengurangi penikmatan atas upah yang layak. Pengaturan ini terdapat dalam RUU Cipta Kerja Pasal 90 angka 2 huruf c penyisipan Pasal 46C UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, *“Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.”*

2.2.10. Penghapusan Pidana Perburuhan

Menurut hasil penelitian LBH Jakarta, dalam kurun waktu satu tahun (2017-2018) terdapat sekitar 1.287 (seribu dua ratus delapan puluh tujuh) pekerja yang menjadi korban tindak pidana perburuhan di wilayah Jabodetabek dan Karawang. Jenis tindak pidana perburuhan yang dialami adalah tindak pidana pemberangusan serikat (*union busting*), penetapan upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), upah lembur tidak dibayarkan dan hak pensiun tidak diberikan.³⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan atas tindak pidana perburuhan masih relevan dibahas, mengingat jumlah korban yang tidak sedikit. Selama bertahun-tahun pekerja, serikat pekerja bersama xpegiat Hak Asasi Manusia termasuk LBH Jakarta sangat konsisten menyampaikan pendapat demi efektifitas penegakan pidana perburuhan. Salah satu masukannya adalah dibentuknya unit khusus yang menangani kasus pidana perburuhan.

³⁴ Oky Wiratama, dkk, *Kebalnya Sang Pemodal: Catatan Atas Penegakan Hukum Pidana Perburuhan*, (Jakarta: LBH Jakarta, 2018), hlm. IX.

Kemudian, pada 1 Mei 2019 –tepat Hari Buruh Internasional (*May day*), Polda Metro Jaya meresmikan Desk Tenaga Kerja. Hanya saja, pembentukan Desk Tenaga Kerja ini masih kurang maksimal lantaran tiadanya payung hukum termasuk pengaturan bersifat teknis untuk mengawal efektifitas penegakannya. Selain itu, Desk Tenaga Kerja tersebut juga tidak menjawab persoalan penegakan pidana perburuhan yang selama ini dihadapi oleh pekerja, salah satunya tidak adanya unit khusus di kepolisian termasuk aparat yang secara khusus menguasai dan menangani kasus-kasus pidana perburuhan. Pada dasarnya, Desk Tenaga Kerja hanya berfungsi sebagai ruang konsultasi sebelum pekerja membuat laporan di Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT).³⁵ Malah, kehadiran Desk Tenaga Kerja ini semakin mempersulit pekerja untuk mengakses keadilan. Oleh karenanya, hal yang seharusnya menjadi fokus adalah penegakan dari pidana perburuhan tersebut melalui pembentukan dasar hukum Desk Tenaga Kerja, penugasan khusus aparat penegak hukum yang dilatih piawai menangani kasus-kasus pidana perburuhan dan pembentukan desk secara merata di seluruh Indonesia mulai dari tingkat Kepolisian Resort (Polres).

Namun sangat disayangkan, Pemerintah justru tidak memusatkan perhatiannya terhadap penegakan tersebut. Pemerintah bahkan mengurangi jenis-jenis tindak pidana perburuhan melalui RUU Cipta Kerja. Berikut 13 (tiga belas) jenis tindak pidana yang dihapus oleh RUU Cipta Kerja adalah:

- a. Pengusaha yang melanggar kewajiban memberi pekerja 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 156 ayat (4) bilamana pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun. → Pasal 167 ayat (5) juncto Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- b. Pemberi kerja yang tidak memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk bila mempekerjakan tenaga kerja asing. → Pasal 42 ayat (1) juncto Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- c. Pengusaha yang tidak membayar uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) kepada pekerja yang mengalami PHK karena: (1) setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana; dan (2) pengadilan memutuskan pekerja dinyatakan bersalah sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir. Pasal 160 ayat (7) juncto Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- d. Pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban memberi perlindungan bagi pekerja sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif Pasal 35 ayat (2) juncto Pasal 186 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- e. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang tidak memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi

35 Citra Referandum, Adhitiya Augusta Triputra, Buku Saku: Advokasi Pidana Perburuhan, (Jakarta: LBH Jakarta & Serikat SINDIKASI, 2019), hlm. 37.

sanksi administratif. → Pasal 37 ayat (2) juncto Pasal 187 Undang-undang Ketenagakerjaan

- f. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Pasal 44 ayat (1) juncto Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- g. Pemberi tenaga kerja asing yang melanggar kewajiban: (1) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan (2) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. → Pasal 45 ayat (1) juncto Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- h. Pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai: (1) mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 s/d 07.00; (2) mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 s/d 07.00; (3) melanggar kewajiban pengusaha untuk memberi makanan dan minuman bergizi serta menjaga keamanan selama ditempat kerja bila mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00; dan (4) melanggar kewajiban untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00. → Pasal 76 juncto Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- i. Lembaga pelatihan kerja swasta yang tidak memiliki izin atau tidak mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif. → 14 ayat (2) juncto Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- j. Pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu secara lisan. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif. → Pasal 63 ayat (1) juncto Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- k. Pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif. → Pasal 108 ayat (1) juncto Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- l. Pengusaha yang tidak memperbaharui peraturan perusahaan meski sudah habis masa berlakunya yaitu 2 (dua) tahun. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif. → Pasal 111 ayat (3) juncto Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan
- m. Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. Sanksi bagi tindakan ini diubah menjadi sanksi administratif. → Pasal 114 juncto Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dihapuskannya atau diubahnya sanksi pidana menjadi sanksi administrasi tentu menjadi pertanyaan. Mengapa Pemerintah justru melemahkan penegakan atas pemenuhan hak-hak pekerja?

2.3. ISU PERKOTAAN DAN MASYARAKAT URBAN: RUU Cipta Kerja Melanggengkan Perampasan Ruang Atas Nama Investasi dan Menciptakan Lebih Banyak Lagi Konflik Sosial

LBH Jakarta mencatat banyaknya aturan terkait kepemilikan lahan, bangunan, dan zonasi yang diubah, membuka potensi lebih besar untuk terjadinya pengusuran paksa untuk kepentingan investasi. Ruang-ruang hidup masyarakat akan banyak dikorbankan atas nama pembukaan lapangan kerja. Perubahan regulasi yang tidak berkepedulian serta memperhatikan struktur sosial masyarakat juga akan membawa berbagai persoalan sosial laten yang sewaktu-waktu dapat bermuara pada konflik, sebagaimana terjadi beberapa waktu lalu di Kelurahan Cakung, Jakarta Timur.³⁶ Hal serupa juga terjadi di banyak daerah lain di Jakarta, salah satunya di Kelurahan Tugu Selatan, Jakarta Timur, di mana sejak adanya pembangunan perumahan komersil oleh pengembang yang mengubah sawah tadah hujan masyarakat, pemukiman masyarakat menjadi langganan banjir yang semula tak pernah terjadi di kawasan tersebut.³⁷

Beberapa kasus tadi hanya sebagian kecil dari isu urban akibat investasi yang tidak berkeadilan terhadap manusia dan ruang hidupnya. Seakan lupa dengan kasus-kasus di atas yang tak kunjung terselesaikan, RUU Cipta Kerja justru datang dan memperkeruh situasi karena tak malu-malu menunjukkan keberpihakannya pada modal. Alih-alih membuka lapangan kerja bagi masyarakat, RUU ini justru akan menciptakan lebih banyak konflik sosial. Beberapa catatan isu perkotaan dan masyarakat urban yang ditemukan LBH Jakarta akan diuraikan pada poin-poin di bawah ini:

2.3.1. Alasan Melakukan Pengusuran Ditambah

Pasal 11 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, sebagaimana telah diratifikasi Indonesia lewat Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 menjamin pemenuhan hak atas tempat tinggal (*the right to adequate housing*), sebagai bagian tak terpisahkan dalam pemenuhan kesejahteraan. Namun, Omnibus Law jelas-jelas mengabaikan kewajiban pemerintah, sebab, dengan memasukkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Lahan untuk Kepentingan Umum, Pemerintah ingin mengatakan bahwa kegiatan investasi adalah hal ihwal yang sangat urgen sehingga objek lahan untuk kebutuhan investor perlu diakomodir dalam kebijakan pengadaan lahan. Secara bersamaan pula, Pemerintah seolah mempersamakan kegiatan investasi yang notabene dilakukan oleh entitas privat merupakan kegiatan yang dilakukan demi 'kepentingan umum'. Persoalan mendasarnya, Indonesia telah menjadi negara yang sangat permisif terhadap pengusuran. Bahkan, Pemerintah hingga saat ini belum pernah sekalipun melakukan

36 "AEON Mall Jakarta Garden City Didemo Massa, Warga Cakung: Dulung Enggak Banjir", Kompas, (26 Februari 2020), diakses dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/02/26/06341061/aeon-mall-jakarta-garden-city-didemo-massa-warga-cakung-du-lu-enggak?page=all>

37 "KOMISI A akan Perjuangkan Hak Ganti Rugi Warga Tugu Selatan", artikel berita dalam situs resmi DPRD DKI Jakarta, diakses dari <http://dprd-dki.jakartaprov.go.id/komisi-a-akan-perjuangkan-hak-ganti-rugi-warga-tugu-selatan/>

penggusuran yang sesuai standar HAM. Dalam General Comment PBB No. 7 Tahun 1997 tentang Penggusuran Paksa Terhadap Pasal 11 Kovenan Hak Ekosob. Di situ diatur standar hak asasi manusia yang wajib dijamin bagi warga yang menjadi korban terdampak penggusuran, yang setidaknya terdiri dari tiga fase:³⁸

1. Fase pra-penggusuran: pemerintah wajib menjelajahi semua kemungkinan yang dapat menjadi alternatif selain pelaksanaan penggusuran; melakukan konsultasi dengan publik; melakukan penilaian yang holistik; memastikan tidak akan ada orang yang dibiarkan tidak bertempat tinggal; menjamin terlebih dahulu alternatif tempat tinggal yang tersedia;
2. Fase penggusuran: ada kehadiran perwakilan pemerintah pada saat penggusuran dilakukan; tersedia data korban yang lengkap dan transparan; harus proporsional dengan standar HAM (aparatus penegak hukum tidak boleh berlebihan menggunakan kekuatan, senjata, atau alat berat yang memperbesar dampak pelanggaran HAM); non-kekerasan;
3. Fase paska-penggusuran: Adanya jaminan solutif tentang tempat tinggal baru di mana kualitas hidup korban akan lebih baik, atau setidaknya sama (tidak lebih buruk) dari sebelum penggusuran; pemulihan sesuai ketentuan hukum bagi warga yang terdampak; tersedia bantuan hukum bagi warga yang ingin menuntut kompensasi; tersedia penanganan kesehatan bagi warga; dan tempat tinggal baru harus sesuai dengan standar HAM (General Comment No. 4 Tahun 1991 tentang Perumahan Layak).

Tak cukup itu, kewajiban negara menjadi sorotan penting diperhatikan karena penggusuran paksa telah ditetapkan sebagai sebuah pelanggaran HAM berat berdasarkan Resolusi Komisi HAM PBB No. 2004/2.³⁹ Artinya, semakin banyak koleksi riwayat penggusuran yang terjadi, semakin mengokohkan status Indonesia sebagai negara pelanggar HAM berat.

Selain bertolakbelakang dengan filosofi *'welfare state'* yang dianut konstitusi, tafsir Pemerintah tentang frasa 'kepentingan umum' dalam konteks RUU Cipta Kerja semakin terbiaskan dengan asumsi sepihak bahwa seluruh masyarakat mengafirmasi jika investasi diperlukan untuk keberlanjutan hidupnya. Tentu saja pandangan ini keliru karena menggeneralisir pandangan semua warga negara dalam satu paradigma gaya hidup urban, dan hal ini sekaligus menutup mata pada fakta bahwa masyarakat adat di Indonesia berjumlah jutaan. Sudut pandang pemerintah di RUU Cipta Kerja secara implisit berupaya mengubah 'skala prioritas kesejahteraan masyarakat' bahwa ruang hidup sudah tak lagi menjadi kebutuhan dasar masyarakat, sebab bagi Pemerintah, yang paling penting saat ini adalah memuluskan agenda investasi dan masyarakat suka tidak suka 'dipaksa' ambil bagian di dalamnya sebagai pekerja. Paradigma yang digunakan dalam politik pengadaan lahan tersebut juga menafikan relasi sosial antara masyarakat Indonesia dan tanahnya bersifat kompleks, transendental, dan

38 "Mendorong Regulasi Penggusuran Sesuai Standar Hak Asasi Manusia", Risalah Kebijakan LBH Jakarta, (November 2015), hlm. 2, diakses dari https://www.bantuanhukum.or.id/web/wp-content/uploads/2015/11/Risalah-Kebijakan_Regulasi-Penggusuran_Merged.pdf

39 "Warga Kampung Poncol Jakasetia Bekasi Laporkan Aparat Pemkot Bekasi ke Polda Metro Jaya", Rilis LBH Jakarta, (5 September 2019), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/warga-kampung-poncol-jakasetia-bekasi-laporkan-aparat-pemprov-bekasi-ke-polda-metro-jaya/>

tidak dapat dipisahkan.⁴⁰ Patut diprediksi, kebijakan demikian hanya akan menambah catatan konflik sosial antara pengusaha dan masyarakat, sebagaimana dalam catatan LBH Jakarta, sepanjang tahun 2019 masih terjadi di beberapa titik di Jabodetabek.⁴¹

Tendensi itu semakin konkret dengan diaturnya ketentuan Pasal 121 Angka 2 RUU Cipta Kerja di mana Pemerintah memperluas jenis-jenis kegiatan pembangunan yang dapat diberikan kebijakan pengadaan lahan, dari sebelumnya 17 (tujuh belas) kegiatan pembangunan, diperluas menjadi 22 (dua puluh dua) jenis kegiatan pembangunan. Kegiatan-kegiatan pembangunan yang dimaksud mencakup tambahan:

- 1) Kawasan Industri Hulu dan Hilir Minyak dan Gas,
- 2) Kawasan Ekonomi Khusus,
- 3) Kawasan Industri,
- 4) Kawasan Pariwisata, dan
- 5) Kawasan Lainnya yang akan diatur dalam Peraturan Presiden.

Dengan perluasan jenis-jenis kegiatan ini, Pemerintah menyepakati perannya sebagai perpanjangan tangan dari investor. Ekses dari penambahan jenis-jenis kegiatan ini tentu saja belum bisa terbukti empiris, namun, berbagai masalah riil akan terlihat nyata di lapangan nantinya setelah diterapkan.

Berkaca pada situasi belakangan, kebijakan-kebijakan pengadaan lahan yang selama ini diambil sangat rentan melanggar hak milik masyarakat. Terlebih, hanya masyarakat kelas menengah ke bawah yang selalu menjadi langganan penggusuran paksa atas nama kepentingan umum.⁴² Jaminan akan hak atas tempat tinggal yang notabene merupakan bagian HAM bidang ekosob menjadi semakin lemah, dan dengan sendirinya semakin mudah terlanggar, terutama ketika dihadapkan dengan narasi 'untuk kepentingan umum', belum lagi kecenderungan mengkriminalkan masyarakat dengan menggunakan senjata Perpu No. 51 Tahun 1960 tentang Larangan Pemakaian Tanah Tanpa Izin yang Berhak.

Kedua, penggunaan redaksi 'kawasan lainnya' sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 angka 2 huruf (w) RUU Cipta Kerja akan menambah ketidakpastian hukum bagi masyarakat. Dalam rumusannya, RUU Cipta Kerja menyatakan bahwa jenis-jenis kawasan lainnya yang dapat dilakukan pengadaan lahan dapat ditetapkan dalam Peraturan Presiden. Artinya, Presiden diberikan didskresi yang luas untuk sewaktu-waktu dapat menerbitkan Peraturan Presiden sebagai instrumen pelaksana sesuai kebutuhan. Masalahnya, kebutuhan-kebutuhan tersebut seringkali bersifat subjektif dan akan bergantung pada kehendak politik Presiden. Jika di kemudian hari Presiden bergagasan untuk memprakarsai dibuatnya kawasan baru demi pertimbangan

40 Wahyu Eka Setiawan, "Relasi Tanah dengan Keberlangsungan Hidup Manusia", Geotimes, (15 Februari 2018), diakses dari <https://geotimes.co.id/opini/relasi-tanah-dengan-keberlangsungan-kehidupan-manusia/>

41 Lihat: Inventaris Data Penggusuran Paksa LBH Jakarta dari tahun ke tahun dalam <https://www.bantuanhukum.or.id/web/tag/penggusuran/>

42 "Proyek Kotaku Dianggap Hanya Menggusur Pemukiman Kumuh", Kompas, (20 September 2019), diakses dari <https://properti.kompas.com/read/2019/05/20/210323621/proyek-kotaku-dianggap-hanya-menggusur-permukiman-kumuh>

investasi, misalnya menetapkan ‘Kawasan *Transit Oriented Development*’ untuk mengintegrasikan akses transportasi perkotaan, maka, masyarakat sekitar mau tidak mau akan harus angkat kaki untuk mewujudkan agenda tersebut.

Pada banyak kesempatan, agenda-agenda pembangunan yang direncanakan Pemerintah hanya bagus di konsep namun terbukti gagal pada saat implementasi. Seolah tak menyadari kekurangan itu, Pemerintah punya watak represif karena seringkali pada tahap awal pembangunan, Pemerintah tanpa kompromi melakukan penggusuran paksa terhadap masyarakat. Adanya pemberian diskresi kepada Presiden untuk menetapkan jenis kawasan lainnya dalam Peraturan Presiden juga menyalahi konsepsi teori perundang-undangan sebab sebuah norma yang sifatnya dapat *menangguhkan ataupun melanggar hak asasi seseorang* (termasuk di dalamnya hak milik sebagai hak ekosob) seharusnya diatur tegas dalam Undang-Undang, bukan Peraturan Presiden.⁴³

Pemerintah juga masih mempertahankan jenis kegiatan ‘Penataan Pemukiman Kumuh Perkotaan’ sebagai objek pengadaan lahan dalam RUU Cipta Kerja. Padahal, jenis tersebut seringkali disalahgunakan sebagai alasan untuk menggusur paksa warga. Contohnya, pada periode Januari hingga September 2018 saja, tercatat terdapat 79 titik penggusuran di wilayah DKI Jakarta, dengan jumlah korban 227 kelapa keluarga dan 864 unit usaha.⁴⁴ Jika ditelusuri secara radikal, persoalan ini mengakar dari ketidakmampuan negara memberikan jaminan akan kehidupan yang layak sehingga masyarakat secara swadaya mencari tempat sesuai dengan kemampuannya. Perspektif Pemerintah dalam menilai kategori ‘pemukiman kumuh’ yang dimaksud juga akan sangat dipengaruhi bias ‘kelas eksekutif’ yang sarat melekat pada pejabat publik. Pemerintah juga tak segan-segan menginstruksikan personel militer secara berlebihan dan intimidatif guna mengamankan eksekusi penggusuran paksa. Momen itu seringkali dijadikan pertunjukan kekerasan yang dilakukan para personel aparat, yang dalam kesempatan itu, bertindak atas nama kekuasaan. Seperti dalam kasus penggusuran paksa di Taman Sari Bandung, aparat kepolisian nyata-nyata mempertontonkan adegan sadis (baca: kekerasan fisik) di hadapan anak di bawah umur yang diterima orang tuanya.

Patut menjadi catatan pula bahwa hingga hari ini Indonesia belum memiliki regulasi penggusuran yang sesuai standar HAM, sebagaimana telah dimiliki oleh Filipina, India, Inggris, dan Afrika Selatan.⁴⁵ Ketiadaan regulasi itu membuat penggusuran berlangsung bak hal biasa saja: seakan masyarakat diposisikan sebagai pihak yang salah karena membangkan pada perintah penguasa, dan personel sebagai pihak yang menegakkan kebenaran karena membela kepentingan negara. Pandangan ini membuat masyarakat menjadi sangat permisif pada aksi penggusuran yang notabene merupakan tindakan pelanggaran HAM. Padahal, penggusuran bukanlah isu sepele: dalam tiap-tiap penggusuran, akan selalu ada ruang hidup yang dirampas, dan di dalam ruang hidup tersebut tersimpan berbagai harapan, dan masa depan

43 “Mahkamah Konstitusi: Pembatasan HAM Harus Diatur Undang-Undang”, Tempo, (16 Februari 2010), diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/226157/mk-pembatasan-ham-harus-diatur-undang-undang>. Ketua Mahkamah Konstitusi yang memberikan statement tersebut kini menjabat menjadi Menteri Koordinator Politik Hukum dan Keamanan, Mahfud M.D.

44 M. Charlie Meidino, et.al., Masih Ada: Laporan Penggusuran Paksa di Wilayah DKI Jakarta Periode Januari – September 2018, (Jakarta: LBH Jakarta, 2019), hlm. 19., diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/wp-content/uploads/2018/10/laporan-penggusuran-jakarta-2018.pdf>

45 Lihat: Rivalah Kebijakan LBH Jakarta: Regulasi Penggusuran Sesuai Standar HAM..., (November 2015), hlm. 3.

masyarakat.

2.1.2. Melegitimasi Pelanggaran Hak atas Kota

Pemerintah harus diingatkan kembali bahwa masyarakat urban hari ini tidak hanya dijamin dalam hak asasi yang sifatnya individu, tapi juga hak kolektif, misalnya hak atas kota (*the right to city*). Konsepsi hak atas kota menjamin bahwa setiap anggota masyarakat berhak untuk turut serta terlibat dalam pembangunan kota yang bermartabat, terlepas dari latar belakang ekonomi, sosial, atau budaya.⁴⁶

Pada lanskap perkotaan seperti Jabodetabek di mana fundamentalisme pasar menjadi narasi dominan, masyarakat tanpa sadar telah terkelompokkan dalam kelas-kelas tertentu. Dalam hal ini, tempat tinggal menjadi isu yang kompleks, sebab hari ini masyarakat melihat tempat tinggal sebagai segala representasi sosial dari diri seseorang. Dalam konteks sosial tempat tinggal bukan sekedar elemen kebutuhan pokok, tapi lebih dari itu: tempat tinggal adalah ruang hidup yang menjamin keberlangsungan kehidupan masyarakat. Kecenderungan memprivatisasi ruang hidup melahirkan perubahan besar pada cara masyarakat dalam berbudaya dan berkewarganegaraan: ruang tidak lagi dinikmati secara kolektif, melainkan properti privat.

Ambil contoh di wilayah Serpong misalnya, dalam satu kelurahannya kita bisa dengan mudah menemukan pemandangan ketimpangan sosial yang menjadi bukti abainya negara terhadap hak atas kota. Masyarakat asli setempat, yang sebagian besar berasal dari tingkat ekonomi lemah, terpaksa harus dibatasi ruang geraknya oleh tembok-tembok beton yang dibangun pengembang perumahan elite, sejak beroperasinya korporasi di wilayah tersebut. Atas nama 'estetika', ruang masyarakat untuk saling berinteraksi sebagai warga negara diputus oleh beton. Ekspansi pembangunan yang dilakukan pengembang juga membuat tempat tinggal warga asli semakin terisolasi: akses-keluar masuk yang tadinya mudah, dipindahkan ke titik lain dengan alasan eksklusivitas (baca: pengembang ingin perumahan yang dijual nantinya steril dari 'warga kampung' yang dipandang mengganggu kenyamanan dan keselamatan). Akses sarana dan prasarana umum dipusatkan pada sentra yang dikelola pengembang dan didesain sedemikian rupa sehingga masyarakat luar kerap tidak menyadari bahwa disamping pemandangan modern dan mewah tersebut terdapat pemukiman masyarakat yang terasingkan akibat pembangunan yang tidak berpihak. Hal-hal seperti ini menanam sentimen yang di kemudian hari bisa berbuah konflik jika terus-menerus dibiarkan terjadi.

Watak investasi yang tidak peka sosial seperti sebelumnya marak terjadi di perkotaan, yang ironisnya, justru ingin semakin dipromosikan Pemerintah lewat Omnibus Law. Padahal, implikasi kultural yang luput disadari adalah bagaimana watak-watak seperti ini berperan mengonstruksi berubahnya pola pikir masyarakat tentang ruang hidup. Lingkungan sosial tak lagi menjadi konsepsi yang dimiliki bersama, tapi lebih dipahami sebagai properti eksklusif.

Ekses seperti ini memperlebar jurang ketimpangan di ekonomi di masyarakat. Masyarakat semakin mudah terkotakkan berdasarkan bekal identitas alamatnya:

⁴⁶ Lihat: David Harvey, *Rebel Cities: From the Right to City to the Urban Revolution*, Ed. 1st., (London: Verso Books, 2012).

‘pemukiman kumuh’ (kampung), dan ‘perumahan elite’ menjadi frasa yang terdengar sangat mendiskriminasi. Implikasi lebih jauh membangun persepsi masyarakat urban tentang pembangunan. Istilah pembangunan dimonopoli oleh standar masyarakat kelas menengah ke atas. Begitu pun dalam hal kebijakan pembangunan Pemerintah yang lebih condong mengakomodir kebutuhan kelompok dominan. Korban dari gagahnya narasi pembangunan tak lain adalah masyarakat miskin yang perlahan dipaksa harus angkat kaki oleh keadaan.

Hak atas kota sejatinya dimaksudkan untuk mencegah ekses-ekses seperti sebelumnya. Hak atas kota mendorong terciptanya masyarakat yang sinergis secara kolektif dan berkelanjutan, sebagai lawan dari jenis masyarakat urban-individualistik. Namun, RUU Cipta Kerja dengan regulasi pengadaan lahannya semakin membawa menjauhi pelabuhan yang dicita-citakan. Ketentuan Pasal 121 Angka 5 RUU Cipta Kerja memasukkan satu pengaturan baru yang menyinggung bahwa terhadap lahan yang luasnya tidak lebih dari 5 (lima) hektar, pengadaan lahan dapat dilakukan secara langsung melalui penetapan Bupati/Walikota.⁴⁷ Kata ‘secara langsung’ menegaskan keharusan bahwa pengadaan lahan dilakukan sesuai dengan fungsinya dan harus dilalui dengan tahap konsultasi publik. Tanpa konsultasi publik, masyarakat terdampak kehilangan hak untuk menolak. Pasalnya, konstruksi undang-undang ini hanya mengakui istilah ‘pihak yang berhak’, yang dalam RUU Cipta Kerja, diartikan simplistik sebagai pemegang alas hak atas tanah. Sementara, bagi pihak yang menguasai fisik tanah tapi tidak memiliki alas hak, maka tidak termasuk dalam kategori pihak yang berhak, dan secara paralel, dianggap tidak memiliki hak. Frasa langsung ini akan bermasalah karena untuk menentukan masyarakat yang bersangkutan berhak atau tidak adalah Pengadilan. Konsekuensi yang lebih jauh, masyarakat yang hanya menguasai secara fisik tanah akan dengan mudah dipersepsikan oleh Pemerintah sebagai ‘masyarakat liar’ yang tidak berhak atas ganti kerugian, dan terhadapnya pembebasan lahan bisa langsung dilakukan.

Melihat tren pengusuran paksa di wilayah DKI Jakarta dalam beberapa tahun terakhir yang mengalami pasang-surut, keberadaan pasal 121 Angka 5 RUU Cipta Kerja akan menjadi gelombang balik yang akan membuat angka pengusuran semakin meningkat ke depan.⁴⁸ Sebab, ketentuan Pasal 19C Undang-Undang Pengadaan Lahan yang ditambahkan dalam RUU Cipta Kerja nyata-nyata menyebutkan bahwa setelah penetapan lokasi dilakukan, tidak lagi dipersyaratkan: a) kesesuaian kegiatan pemanfaatan ruang, b) pertimbangan teknis, c) di luar kawasan hutan dan kawasan pertambangan, d) di luar kawasan gambut atau sepadan pantai, dan e) AMDAL. Rumusan pasal ini tentu saja bermasalah karena selain dapat disalahgunakan dengan mudah oleh pejabat di tingkat daerah, juga akan menciptakan dualisme yang bertendensi diskriminatif, bahkan dalam persepsi pelaku usaha. Dualisme tersebut dikarenakan bagi investasi dengan lahan usaha berskala kecil (<5 ha) pengadaan lahan diberikan secara diskresi tanpa perlu memperhatikan kesesuaian pemanfaatan ruang, sementara bagi pelaku usaha besar (> 5 ha) tetap taat pada tata ruang. Perancang undang-undang ini seakan mengabaikan realitas di lapangan bahwa pada

47 Pasal 19B Undang-Undang No. 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Lahan, sebagaimana diubah dalam Pasal 121 Angka 5 RUU Cipta Kerja.

48 Data Pengusuran Paksa LBH Jakarta: (2015) 113 kasus pengusuran paksa; (2016) terjadi peningkatan hingga 193 kasus; (2017) terdapat 110 kasus, dan (2018) terdapat 79 kasus. Lebih spesifik lihat: Daftar Titik Pengusuran Paksa di DKI Jakarta Tahun 2017-2018, (16 Oktober 2018), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/wp-content/uploads/2018/10/titik-pengusuran-di-jakarta-tahun-2017-2018.pdf>

praktiknya seringkali terjadi modus manipulasi dengan cara membagi-bagikan lahan pada 'entitas fiktif', untuk kemudian dilakukan *merger* asset, yang pada akhirnya, total luas wilayah yang didapatkan dari pengadaan lahan lebih dari 5 ha.

Lebih parah lagi, meski dapat dipahami maksud dan tujuan dari aturan ini, kebijakan demikian akan berpotensi mengganggu ruang hidup masyarakat yang kian hari semakin hilang. Misalnya saja di Jakarta, dalam wilayah perkotaan padat penduduk seperti Jakarta, luas lahan 5 ha sangat mampu menampung ratusan kepala keluarga.⁴⁹ Artinya, bila pengadaan lahan secara langsung dilakukan pada wilayah seperti Jakarta, jumlah korban penggusuran akan menukik tinggi, dan secara paralel, indeks Hak Asasi Manusia akan menurun. Belum lagi dengan dihapuskannya izin lingkungan dan kewajiban AMDAL bagi lahan usaha yang disebut kecil di atas, ekspansi kegiatan investasi sebagaimana dimaksud Pasal 19C bisa dengan mudah mengintervensi zona-zona permukiman penduduk perkotaan. Model kegiatan investasi seperti ini tentu akan membawa dampak langsung pada lingkungan hidup sekitar yang ditinggali masyarakat, mulai dari persoalan limbah, kesehatan, hingga keselamatan. Masyarakat Jakarta yang hari ini bergelut dengan krisis ruang akan semakin terpinggirkan karena kebijakan yang terlampau berpihak pemodal.

2.1.3. Berpotensi Menghapus Kesetaraan dalam Proses Musyawarah

Perubahan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Pengadaan Lahan juga berimplikasi laten pada kedudukan para pihak dalam proses konsultasi publik sebelum pembebasan lahan. Dalam RUU Cipta Kerja, pihak yang dilibatkan ditambahkan, dari sebelumnya hanya pihak yang berhak dan masyarakat terdampak, kini konsultasi publik dilakukan dengan mengerahkan pengelola, pengguna Barang Milik Negara/Daerah (BMN/BMD), dan masyarakat terdampak. Ditambahnya dua subjek dari wilayah penguasa ini akan memengaruhi proses konsultasi publik yang cenderung intimidatif bagi masyarakat.

Salah satu contoh riil-nya yang terjadi di Jakarta adalah kasus sengketa hak atas tempat tinggal di Kramat Raya antara warga dan TNI AD. Warga masyarakat telah meninggalkan uni-unit rumah tersebut secara turun temurun sejak pertama kali ditinggali tahun 1950-an. Masyarakat Kramat inilah yang pertama kali mendirikan komunitas yang menjadi perintis berdirinya gereja Katolik di Indonesia. Menjelang periode tahun 2010-an, masyarakat seringkali mengalami intimidasi oleh aparat militer yang 'memaksa' mereka untuk segera keluar dari tempat tinggalnya dengan alasan bahwa objek yang warga tinggali merupakan Barang Milik Negara (BMN).

Dalam Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah memang disebutkan bahwa Pemerintah melalui Menteri Keuangan dapat menerbitkan status Barang Milik Negara (BMN) kepada instansi Pemerintahan, namun bukan berarti penerbitannya menafikan realitas yang ada di lapangan. Dalam kasus Kramat, Menkeu memberikan status BMN atas tanah yang ditinggali warga kepada Kodam Jaya TNI-AD, dan berbekal Surat Keputusan tersebut, Kodam Jaya lantas membuat Sertifikat Hak Pakai atas objek tersebut untuk kemudian

⁴⁹ Lihat: Data Kepadatan Penduduk Provinsi DKI Jakarta (2019), diakses dari <http://data.jakarta.go.id/dataset/datadkimenurutkepadatanpenduduk>. Pada tahun 2019 saja, kepadatan rata-rata di DKI Jakarta sebesar 15.663 (lima belas ribu enam ratus enam puluh tiga) jiwa per km2. Dalam hitungan satu hektar, setidaknya terdapat 156 (seratus lima puluh enam) jiwa yang hidup di Jakarta. Artinya, dalam ruang sebesar 5 ha, Jakarta menampung peling tidak 780 jiwa.

dibangun wisma TNI AD. Adapun yang menjadi persoalan, Pemerintah sejatinya tidak berhak lagi untuk menerbitkan status BMN tersebut lagi karena objek yang ditinggali warga telah menjadi Hak Milik lewat mekanisme daluwarsa. Artinya, pembuktiannya tidak sekedar legal formil (ada atau tidak adanya bukti kepemilikan), tapi materiil, bagaimana selama berpuluh-puluh tahun ke belakang Kodam Jaya yang mengklaim sebagai pemilik BMN abai terhadap objeknya. Alasan bahwa warga tidak memiliki sertifikat tidak berarti bahwa warga bukan pemiliknya.

Sebab lainnya juga karena Pemerintah dan pihak Kodam Jaya juga sangat buruk dalam hal inventarisasi data objek-objek BMN yang dimilikinya, sehingga wilayah-wilayah yang diklaim sebagai BMN tidak benar-benar punya riwayat pembuktian yang jelas. Kasus ini setidaknya membuktikan betapa mudahnya negara mengambilalih objek yang dikuasai masyarakat, alih-alih atas nama kebutuhan negara, yang dalam konteks ini untuk membuat wisma prajurit. Kasus-kasus serupa yang melibatkan TNI juga marak terjadi di Jakarta, seperti di Tanah Kusir,⁵⁰ Sumur Batu, Cijantung,⁵¹ Cililitan. Padahal, dalam beberapa preseden kasus, terbukti bahwa penerbitan status BMN tersebut seringkali cacat karena tidak sesuai prosedur yang ditetapkan. Dalam konteks kasus-kasus seperti Kramat Raya, pelibatan Pengguna BMN yang notabene merupakan personel militer, tentu akan membuat ketimpangan kesetaraan yang berakibat salah satu pihak dapat mengalami tekanan untuk sepakat. Meski di atas kertas dianggap sah, namun, hubungan hukum yang tercipta sejatinya cacat hukum sebab sebuah kesepakatan yang tercipta di bawah tekanan atau intimidasi tidak memenuhi unsur 'sepakat' sebagai syarat sahnya perjanjian dalam KUHPerduta.⁵²

Selain itu, terdapat perubahan alur proses penentuan nilai kerugian di RUU Cipta Kerja. Jika sebelumnya konstruksi alur dalam Pasal 34 UU Pengadaan Lahan didahului dengan penetapan Besarnya Nilai Kerugian untuk kemudian dimusyawarahkan dengan pihak-pihak terkait, dalam ketentuan Pasal 121 Angka 8 RUU Cipta Kerja, penetapan Besarnya Nilai Kerugian dijadikan dasar untuk menetapkan bentuk kerugian. Artinya, jika dalam skema sebelumnya masyarakat mampu meminta harga di atas besaran nilai kerugian yang ditetapkan dalam proses musyawarah lanjutan, dalam skema yang baru ini besaran kerugian yang ditetapkan tidak lagi bisa dikompromikan dengan pihak yang terdampak, karena ruang musyawarah dipersempit hanya untuk menentukan 'bentuk' penggantian kerugian. Konsekuensinya, masyarakat yang tidak bersedia menerima besaran yang dimaksud harus mengajukan upaya hukum, atau Pemerintah bisa mengkonsinyasi nilai ganti rugi ke Pengadilan. Hal ini tentu saja bertolakbelakang dengan janji Presiden yang menyatakan akan 'mengganti untung'.⁵³ Sayangnya, 'ganti untung' yang dimaksud Pemerintah hanya berdasarkan kalkulasi materiil dari perspektif Pemerintah saja, namun belum tentu nilai tersebut dianggap menguntungkan bagi masyarakat terdampak, misalnya hilangnya hal-hal immaterial

50 "Perang TNI AD dan Warga di Konflik Lahan Tanah Kusir", CNN Indonesia, (6 September 2016), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20160906103553-20-156348/perang-tni-ad-dan-warga-di-konflik-lahan-tanah-kusir>

51 "Kodam Jaya akan Kosongkan 10 Rumah Dinas Cijantung Hari Ini", Tempo, (21 November 2019), diakses dari <https://metro.tempo.co/read/1274684/kodam-jaya-akan-kosongkan-10-rumah-dinas-cijantung-hari-ini>

52 Pasal 1323 KUHPerduta: "Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan dalam persetujuan yang dibuat itu." Pasal 1324 KUHPerduta: "Paksaan terjadi bila tindakan itu sedemikian rupa sehingga memberi kesan dan dapat menimbulkan ketakutan pada orang yang berakal sehat, bahwa dirinya, orang-orangnya, atau kekayaannya terancam rugi besar dalam waktu dekat. Dalam pertimbangan hal tersebut, harus diperhatikan usia, jenis kelamin, dan kedudukan orang yang bersangkutan."

53 "Soal Pembebasan Lahan, Jokowi: Hanya Ada Ganti Untung", Tempo, (17 Februari 2019), diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1176690/soal-pembebasan-lahan-jokowi-hanya-ada-ganti-untung>

yang nyatanya tidak mungkin diperhitungkan oleh Pemerintah.

2.1.4. Berpotensi Memperparah Pelanggaran Tata Ruang dan Alih Fungsi Zona

Pasal 25 Angka 16 RUU Cipta Kerja mengubah aturan dalam Pasal 19 Undang-Undang No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung, di mana persyaratan keandalan bangunan gedung dihapuskan. Padahal, keandalan bangunan gedung memiliki indikator keselamatan, kesehatan, kenyamanan, kemudahan dan kesesuaian dengan fungsi gedung. Menghapuskan syarat keandalan bangunan gedung akan meningkatkan potensi kecelekaan atau runtuhnya bangunan yang sudah tidak prima yang dapat memakan korban jiwa. Terlebih dalam wilayah perkotaan seperti Jakarta yang relatif padat penduduk, tanpa didukung regulasi mutu bangunan yang ketat dalam mengawasi pendirian bangunan, kerentanan terciptanya bencana akibat kelalaian manusia sangat mungkin terjadi.

Selain itu, menurut ahli hukum Vera Soemarwi, perubahan skema Izin Mendirikan Bangunan (IMB) menjadi Persetujuan Bangunan Gedung sebagaimana dalam Pasal 25 Angka 5 RUU Cipta Kerja juga menyisakan masalah teknis: penggunaan sistem submisi online dalam proses permohonannya di satu sisi dapat memangkas birokrasi, namun, di sisi lain bisa bermasalah dalam hal koordinasi pusat dan daerah.⁵⁴ Pada RUU Cipta Kerja, kewenangan menerbitkan persetujuan berada langsung pada Pemerintah Pusat. Yang luput diperhatikan adalah potensi terjadinya praktik manipulasi desain pendirian bangunan yang tidak sesuai dengan kondisi actual di lapangan bisa saja terjadi. Teknis pelaksanaannya belum diketahui alurnya, dan hal ini dapat membuka celah pemberian persetujuan tanpa didahului pengawasan di lapangan (inspeksi lapangan) sebagaimana dikenal dalam proses penerbitan IMB terdahulu. Hal teknis ini menjadi krusial, sebab dengan berbekal persetujuan mendirikan bangunan tersebut seseorang dapat segera melakukan pembangunan tanpa teknis yang tepat. Hal ini dapat berakibat pada ketidakserupaan antara desain dengan wujud fisik di lapangan, yang sangat mungkin terjadi. Pendekatan demikian dikhawatirkan dapat mengurangi prinsip kehati-hatian dan kecermatan dalam proses penerbitan suatu 'izin'.

Selain itu, Vera juga menyoroti konsekuensi dari penggunaan skema persetujuan yang justru akan melahirkan birokrasi berjenjang, khususnya dalam konteks penegakan hukum. Sebab, berbicara tentang suatu persetujuan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang sifatnya *beschikking*, hukum menggunakan asas *contrarius actus* yang artinya instansi yang menerbitkan adalah yang membatalkan. Akan tetapi, dalam konstruksi sistem yang baru ini pemerintah pusat berperan eksklusif untuk menerbitkan Persetujuan Bangunan Gedung, sementara porsi pemerintah daerah akan dibatasi kewenangannya untuk menindak. Sekma baru ini patut diprediksi akan menimbulkan kesulitan dalam wilayah penegakkan hukum karena *gap* kewenangan antara daerah dan pusat. Jika di lapangan nanti terjadi suatu kasus yang membutuhkan respon cepat untuk dilakukan penindakan dalam bentuk sanksi administrasi (pencabutan), otoritas di daerah perlu menotifikasi terlebih dahulu ke pusat untuk kemudian bisa dilakukan pencabutan persetujuan. Berkaca pada isu lingkungan yang sifatnya urgen dan membutuhkan penanganan cepat, mempertahankan model birokrasi seperti ini akan kontraproduktif dengan semangat

⁵⁴ Berdasarkan wawancara dengan narasumber ahli hukum agraria, Vera Soemarwi, tanggal 3 April 2020.

pemangkasan birokrasi yang dinarasikan pemerintah. Adanya perbedaan wilayah kewenangan ini juga diprediksi tidak mengobati persoalan KKN di sektor perijinan, sebab skema ini hanya akan menggeser wilayah praktik KKN yang dahulu berada pada tahap penerbitan, ke wilayah baru, pada tahap penindakan di lapangan. Hal ini sekaligus menjawab asumsi bahwa pemangkasan dengan OSS tersebut tidak melulu menguntungkan.⁵⁵

Dalam konteks lingkungan hidup yang notabene merupakan aspek penting dalam keberlanjutan kehidupan masyarakat urban, RUU Cipta Kerja juga mengubah banyak pasal-pasal penting dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. LBH Jakarta menyoroti dampak laten perubahan ini terhadap risiko yang mengancam masyarakat perkotaan. Ambil contoh tentang AMDAL yang mekanismenya bisa menggunakan jasa pihak ketiga, dan pada prosesnya semakin menutup membatasi partisipasi masyarakat. Eksesnya tinggal menyisakan implikasi negatif yang mau tak mau harus ditanggung masyarakat perkotaan. LBH Jakarta juga beberapa kali mendapatkan pengaduan dari masyarakat yang menjadi korban banjir akibat pembangunan perumahan mewah yang dilakukan tanpa AMDAL. Dari pengalaman yang dialami di lapangan, kami skeptis dengan pendekatan yang baru tersebut, sebab dengan keberadaan aturan wajib AMDAL yang ketat terdahulu saja masih banyak pengembang-pengembang nakal yang tidak menghiraukannya kewajibannya, maka bisa diprediksi bagaimana tren sebelumnya akan semakin marak dengan model aturan terkait lingkungan yang lunak sebagaimana ditawarkan RUU Cipta Kerja.

Pun dalam hal penegakan hukum lingkungan sebagai bagian integral dari hak asai manusia di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, LBH Jakarta menyoroti perombakan konsep *strict liability* dalam Pasal 23 Angka 35 RUU Cipta Kerja yang dahulu penerapannya menegasikan aspek pembuktian terhadap pelakunya, namun kini dalam rancangan yang baru tetap harus didahului proses pembuktian di pengadilan. Pengubahan konsep ini menjadi kontraproduktif dengan filosofi UU Perlindungan Lingkungan Hidup, sebab keberadaan *strict liability* sejatinya merupakan bentuk pengakuan negara akan pentingnya ruang hidup masyarakat yang selalu rentan terdampak akibat kegiatan industri yang mengancam lingkungan. Dengan perubahan ini, *strict liability* tidak lagi memiliki keistimewaan apapun sebagai suatu perangkat hukum, karena dalam persepsi perancang Undang-Undang, ia dipersamakan dengan model tanggung jawab hukum lainnya. Hal ini, dalam konteks masyarakat urban, membawa kerugian besar. Sebab, dengan diubahnya pendekatan tersebut, bilamana sewaktu-waktu terjadi pencemaran lingkungan yang merugikan masyarakat, beban untuk secara pro-aktif membuktikan di muka pengadilan terkait adanya pencemaran lingkungan hidup justru dibebankan kepada korban (masyarakat). Dalam posisi sudah tertimpa bencana, masyarakat tetap dituntut beban lain untuk membuktikan aspek teknis (misalnya terlampaunya baku mutu) yang notabene sulit dibuktikan oleh masyarakat awam pada umumnya.

2.1.5. Bercorak Diskriminatif dalam Penegakan Hukum: Melunak Kepada Investor, Tapi Menormalkan Kriminalisasi terhadap Warga

55 Ambil contoh dengan adanya OSS, tingkat gratifikasi perizinan masih marak terjadi dengan angka yang relatif tinggi. Lihat: "KPK Temukan Masalah Terkait OSS", Hukumonline, (9 Desember 2019), diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt-5dee1e3fbd940/kpk-temukan-masalah-terkait-oss/>

Hal lain yang menjadi sorotan LBH Jakarta adalah tentang penggunaan sanksi pidana. RUU Cipta Kerja mengubah pendekatan penghukuman bagi pelaku usaha dengan skema berjenjang, yang artinya, dalam hal terjadi pelanggaran hukum, penegak hukum akan mendahulukan penggunaan sanksi administratif (seperti denda hingga pencabutan izin usaha) untuk menjerat pelaku usaha, dan jika penghukuman sebelumnya tetap tidak berhasil, baru penegakan hukum pidana dapat dilakukan.

Dalam wacana Pemerintah, skema ini dimaksudkan agar proses penegakan hukumnya tertib pada asas *ultimum remedium*, dimana hukum pidana dijadikan *the last resort* (upaya terakhir). Akan tetapi, pendekatan yang ‘lunak’ ini nyatanya hanya diperuntukkan bagi pelaku usaha, sementara bagi masyarakat (yang menolak penggusuran paksa) RUU Cipta Kerja sama sekali tidak membawa kebaruan apapun.

Omnibus Law sama sekali tidak menyinggung instrumen UU PRP No. 51 Tahun 1960 tentang Larangan Pemakaian Tanah Tanpa Izin yang Berhak, yang seringkali dijadikan senjata oleh aparat penegak hukum untuk mengkriminalisasi warga. Padahal, jika memang Omnibus Law sejak awal dimaksudkan untuk menjadi instrumen hukum yang ‘reformatif’ untuk memperbaiki fenomena di lapangan, Pemerintah seharusnya mencabut UU PRP No. 51 Tahun 1960 yang sudah tidak relevan dengan zamannya melalui Omnibus Law ini. Menurut pakar hukum agraria, Vera Soemarwi, RUU Cipta Kerja diprediksi akan memperbesar potensi kriminalisasi disatu sisi sebab RUU Cipta Kerja memberikan keleluasaan yang berlebihan kepada Pemerintah untuk melakukan penggusuran paksa, tapi di sisi lain mempertahankan aturan yang dapat dengan mudah mengkriminalisasi. Pemerintah, lanjut Vera, seharusnya juga mencabut atau merevisi pula aturan-aturan pidana yang bermasalah sebelumnya.

LBH Jakarta juga mencatat kecenderungan memaksakan menggunakan delik-delik tanah dalam KUHP, seperti Pasal 167 dan Pasal 385 KUHP, yang masih akrab dipakai oleh aparat penegak hukum untuk menekan warga.⁵⁶ Pada beberapa kasus, aparat penegakan hukum menetapkan status tersangka kepada warga ketika proses musyawarah dalam pembebasan lahan berlangsung. Aparat penegak hukum juga cenderung memperluas penafsiran pasal-pasal tersebut secara subjektif, dengan beralasan bahwa sepanjang perbuatannya memenuhi kualifikasi ‘unsur pidananya’ kepolisian harus menindaklanjuti kasus tersebut.⁵⁷ Kita bisa melihat betapa hukum pidana begitu mudah digunakan, seolah seperti ‘efek kejut’, tanpa mempertimbangkan implikasi jangka panjang yang menimpa korban dan keluarganya. Persoalan standar ganda perlakuan ini akan tetap ada paska diberlakukannya RUU Cipta Kerja ini, utamanya karena RUU ini nyata-nyata mengutamakan pendekatan penghukuman yang lunak bagi korporasi, tapi tetap mempertahankan cara-cara koersif kepada masyarakat.

Kasus-kasus yang berujung kriminalisasi tanah ini sejatinya adalah sengketa perdata. Maka, yang perlu dibuktikan adalah bagaimana status hak, riwayat kepemilikan, dan seterusnya, yang harus terlebih dahulu diputuskan melalui proses pembuktian

56 “Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Putus Zulkarnaen, Lansia Korban Kasus Perdata yang Dipidanakan, Tidak Bersalah”, (12 Maret 2020), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/pengadilan-tinggi-dki-jakarta-putus-zulkarnaen-lansia-korban-kasus-perdata-yang-dipidanakan-tidak-bersalah/>

57 Lihat: Ahmad Sofian, “Tafsir atas Delik Pertanahan (Pasal 167 dan 385 KUHP)”, artikel riset dalam Rubric of Faculty Member Bina Nusantara University, (3 Maret 2019), diakses dari <https://business-law.binus.ac.id/2019/03/03/tafsir-atas-delik-pertanahan-pasal-167-dan-385-kuhp/>

yang holistik di muka sidang. Sayangnya, selama ini pendekatan yang digunakan oleh kepolisian dalam kasus-kasus kriminalisasi tersebut hanya berhenti pada dimensi 'legal-formil', meski seharusnya dalam ranah hukum pidana aspek yang harus dibuktikan adalah kebenaran materiil, menimbang risiko yang dapat merenggeut kebebasan seseorang. Semakin salah kaprah karena kepolisian menggunakan pendekatan pembuktian perdata, yang formil, tapi dengan jalur pidana, yang semestinya materiil. Maka, sudah semestinya penyelesaian terhadap kasus-kasus sengketa tanah ini mengedepankan proses perdata dibandingkan pidana. RUU Cipta Kerja menyiratkan bahwa Pemerintah masih ingin mempertahankan cara-cara tradisional tersebut untuk mendisiplinkan warga, tapi secara diskriminatif, justru melunak ketika berhadapan dengan investor: bagi pengusaha dilakukan *ultimum remedium*, tapi terhadap masyarakat tetap menggunakan pendekatan *primum remedium*. Paradigma ini menunjukkan bahwa dalam hemat pemerintah masyarakat miskin dipandang sebagai penghambat dalam merealisasikan agenda besarnya.



3. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian berbagai persoalan yang diciptakan RUU Cipta Kerja di atas, maka dalam Kertas Kebijakan ini LBH Jakarta menyimpulkan bahwa:

1. RUU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang tidak demokratis dan sarat kepentingan elite oligarki.
2. RUU Cipta Kerja bukan terobosan yang tepat untuk menyelesaikan masalah investasi, selain karena kenyataannya justru memperbanyak regulasi teknis pelaksanaan, juga mempertontonkan watak rezim yang sangat mudah terdikte oleh kaum pemodal.
3. Pertumbuhan ekonomi yang dicita-citakan RUU Cipta Kerja tidak akan pernah terjadi, bila hak-hak pekerja dikorbankan dan kesenjangan ekonomi di masyarakat terus dibiarkan.
4. RUU Cipta Kerja hanya akan memperbanyak lembar koleksi konflik sosial di masyarakat urban karena filosofinya hanya mengakomodir kepentingan kalangan pemodal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, LBH Jakarta merekomendasikan kepada pemangku kebijakan, dalam hal ini Pemerintah dan DPR RI, untuk secepatnya:

1. **Menghentikan seluruh proses pembahasan Omnibus Law RUU Cipta Kerja demi kepentingan Rakyat Indonesia.**
2. **Mencabut draf RUU Cipta Kerja dari Program Legislasi Nasional.**
3. **Mengedepankan dan memperkuat perlindungan serta pemenuhan hak-hak masyarakat, termasuk kelompok pekerja.**

4. **Menggalakkan gerakan pemberantasan korupsi yang notabene merupakan penyebab segala masalah sosial.**
5. **Menuntut Pemerintah menanggalkan politik pembangunan yang tidak berpihak pada kepentingan rakyat.**

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (15 Januari 2020). "Profil Kemiskinan di Indonesia (September 2019) No. 08/01/Th.XXIII". *Berita Resmi Statistik*.
- Harvey, David. 2012. *Rebel Cities: From the Right to City to the Urban Revolution*. Ed. 1st. London: Verso Books.
- Herawati & Tjandraningsih. November 2016. *Lembaran Buruh (Lembur)*. Edisi 43. Referandum, Citra. Triputra, Adhitiya Augusta. 2019. *Buku Saku: Advokasi Pidana Perburuhan*. Jakarta: LBH Jakarta & Serikat SINDIKASI.
- LBH Jakarta. (November 2015). "Mendorong Regulasi Penggusuran Sesuai Standar Hak Asasi Manusia". *Risalah Kebijakan*. Jakarta: LBH Jakarta.
- LBH Jakarta. (16 Oktober 2018). "Daftar Titik Penggusuran Paksa di DKI Jakarta Tahun 2017-2018". Diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/wp-content/uploads/2018/10/titik-penggusuran-di-jakarta-tahun-2017-2018.pdf>
- Meidino, M. Charlie. Dkk. 2019. *Masih Ada: Laporan Penggusuran Paksa di Wilayah DKI Jakarta Periode Januari – September 2018*. Jakarta: LBH Jakarta.
- Mundayat, Aris Arif. Dkk. 2008. *Bertahan Hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota, Balada Buruh Perempuan*. Jakarta: Women Research Institute.
- Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. (2019). "Data Kepadatan Penduduk Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019". Diakses dari <http://data.jakarta.go.id/dataset/datadkimenurutkepadatanpenduduk>.
- PEKKA & SMERU Institute. 2014. *Menguak Keberadaan dan Kehidupan Perempuan Kepala Keluarga: Laporan Hasil Sistem Pemantauan Kesejahteraan Berbasis Komunitas (SPKKB-PEKKA)*. Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU dan Sekretariat Nasional PEKKA.
- Setiawan, Wahyu Eka. (15 Februari 2018). "Relasi Tanah dengan Keberlangsungan Hidup Manusia". *Geotimes*. Diakses dari <https://geotimes.co.id/opini/relasi-tanah-dengan-keberlangsungan-kehidupan-manusia/>
- Sofian, Ahmad. (3 Maret 2019). "Tafsir atas Delik Pertanahan (Pasal 167 dan 385 KUHP)". *Rubric of Faculty Member Bina Nusantara University*. Diakses dari <https://business-law.binus.ac.id/2019/03/03/tafsir-atas-delik-pertanahan-pasal-167-dan-385-kuhp/>
- T. D., Bambang. dkk. 2016. *Darimana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu Indonesia*. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane.
- White, J. Beswick, J. 2003. *Working Long Hours*. Sheffield: Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan.
- Wiratama, Oky. Dkk. 2018. *Kebalnya Sang Pemodal: Catatan Atas Penegakan Hukum Pidana Perburuhan*. Jakarta: LBH Jakarta.
- "2020 Economic Outlook: Corruption Continues to Hinder Investment", *Jakarta Post*, (23 Desember 2019), diakses dari <https://www.thejakartapost.com/academia/2019/12/23/2020-economic-outlook-corruption-continues-to-hinder-investment.html>
- "AEON Mall Jakarta Garden City Didemo Massa, Warga Cakung: Dulung Enggak Banjir", *Kompas*, (26 Februari 2020), diakses dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/02/26/06341061/aeon-mall-jakarta-garden-city-didemo-massa-warga-cakung-dulu-enggak?page=all>

- “Berubah Lagi, Ini Alasan Terbaru Jokowi Tak Terbitkan Perppu KPK’, *Kompas*, (9 Desember 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/12/09/12525081/berubah-lagi-ini-alasan-terbaru-jokowi-tak-terbitkan-perppu-kpk?page=all>
- “Buruh, Mahasiswa, Pekerja Bantuan Hukum dan Para Tokoh Masyarakat Beri Dukungan Kepada 26 Aktivistis Yang Dikriminalisasi”, *LBH Jakarta*, (22 Maret 2016), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/buruh-mahasiswa-pekerja-bantuan-hukum-dan-para-tokoh-masyarakat-beri-dukungan-kepada-26-aktivis-yang-dikriminalisasi/>
- Hussein Abri Dangoran, “Gerakan Badan Intelijen Mengegalkan Omnibus Law”, *Majalah Tempo*, (14 Maret 2020), diakses dari <https://majalah.tempo.co/read/nasional/159941/gerakan-badan-intelijen-mengegalkan-omnibus-law>
- “Ini Alasan Kenapa Perusahaan Pakai Tenaga Outsourcing”, *Tribun News*, (29 Desember 2011), diakses dari <https://www.tribunnews.com/regional/2011/12/29/ini-alasan-kenapa-perusahaan-pakai-tenaga-outsourcing>
- “Jokowi Minta RUU Omnibus Law Selesai Minggu Ini”, *CNBC Indonesia*, (15 Januari 2020), diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200115134834-4-130173/jokowi-minta-ruu-omnibus-law-selesai-minggu-ini>
- “Jokowi Gelar Rapat Investasi, Sindir Sulitnya Izin Investasi”, *Tempo*, (11 September 2019), diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1246555/jokowi-gelar-rapat-investasi-sindir-sulitnya-izin-investasi>
- “Jokowi: 5 Tahun Ke Depan Sudah Enggak Ada Beban, Yang Terbaik Akan Saya Lakukan...”, *Kompas*, (9 Mei 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/05/09/10384251/jokowi-5-tahun-ke-depan-sudah-enggak-ada-beban-yang-terbaik-akan-saya>
- Kerja Kontrak dan Outsourcing: Warisan Kolonial, *Indoprogress* (16 Mei 2013) diakses dari <https://indoprogress.com/2013/05/kerja-kontrak-outsourcing-warisan-kolonial/>
- “KPK Identifikasi 26 Poin yang Berisiko Melemahkan di RUU KPK”, Siaran Pers dalam Portal KPK, (25 September 2019), diakses dari <https://www.kpk.go.id/id/berita/siaran-pers/1255-kpk-identifikasi-26-poin-yang-berisiko-melemahkan-di-ruu-kpk>
- “KPK Temukan Masalah Terkait OSS”, *Hukumonline*, (9 Desember 2019), diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5dee1e3fbd940/kpk-temukan-masalah-terkait-oss/>
- “KOMISI A akan Perjuangkan Hak Ganti Rugi Warga Tugu Selatan”, artikel berita dalam situs resmi DPRD DKI Jakarta, diakses dari <http://dprd-dkijakartaprov.go.id/komisi-a-akan-perjuangkan-hak-ganti-rugi-warga-tugu-selatan/>
- “Kodam Jaya akan Kosongkan 10 Rumah Dinas Cijantung Hari Ini”, *Tempo*, (21 November 2019), diakses dari <https://metro.tempo.co/read/1274684/kodam-jaya-akan-kosongkan-10-rumah-dinas-cijantung-hari-ini>
- “Mahkamah Konstitusi: Pembatasan HAM Harus Diatur Undang-Undang”, *Tempo*, (16 Februari 2010), diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/226157/mk-pembatasan-ham-harus-diatur-undang-undang>
- “Masih Relevankah Sistem Outsourcing di Tanah Air”, *Bisnis*, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190121/12/880788/masih-relevankah-sistem-outsourcing-di-tanah-air>
- “Mahfud Sebut Draf Omnibus Law Sudah Disebar ke Masyarakat”, *CNN Indonesia*, (22 Januari 2020), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/>

nasional/20200122153713-32-467694/mahfud-sebut-draf-omnibus-law-sudah-disebar-ke-masyarakat

- “Ombudsman Soal Pasal 170 di Omnibus Law: Sangat Bertendensi Maladministrasi”, *Kumparan*, (22 Februari 2020), diakses dari <https://kumparan.com/kumparannews/ombudsman-soal-pasal-170-di-omnibus-law-sangat-bertendensi-maladministrasi-1stBxuCXxNe>
- “Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Putus Zulkarnaen, Lansia Korban Kasus Perdata yang Dipidanakan, Tidak Bersalah”, *Bantuan Hukum*, (12 Maret 2020), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/pengadilan-tinggi-dki-jakarta-putus-zulkarnaen-lansia-korban-kasus-perdata-yang-dipidanakan-tidak-bersalah/>
- “Pembahasan dan Pengesahan Revisi UU KPK yang Hanya Butuh 12 Hari”, *Kompas*, (17 September 2019), diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/09/17/15101411/pembahasan-dan-pengesahan-revisi-uu-kpk-yang-hanya-butuh-12-hari?page=all>
- “Pengamat Hukum: Banyak Negara Kapok Pakai Omnibus Law”, *Tempo*, (22 Februari 2020), diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/1310811/pengamat-hukum-banyak-negara-kapok-pakai-omnibus-law>
- “RUU Omnibus Law Perkuat Perkeonomian Nasional”, Siaran Pers, *Situs Resmi Kementerian Sekretariat Negara*, diakses dari https://www.setneg.go.id/baca/index/ruu_omnibusLawupaya_perkuat_perekonomian_nasional
- “Soal Pembebasan Lahan, Jokowi: Hanya Ada Ganti Untung”, *Tempo*, (17 Februari 2019), diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1176690/soal-pembebasan-lahan-jokowi-hanya-ada-ganti-untung>
- “Typo dalam UU KPK Dinilai Indikasi Pembahasan Amburadul”, *CNN Indonesia*, (8 Oktober 2019), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191008212215-12-437914/typo-dalam-uu-kpk-dinilai-indikasi-pembahasan-amburadul>
- “Poin-poin Masalah RUU Cilaka atau Cipta Kerja Menurut PSHK”, *Tirto*, (15 Februari 2020), diakses dari <https://tirto.id/poin-poin-masalah-ruu-cilaka-atau-cipta-kerja-menurut-pshk-ezbP>
- “Petani Bekerja 24 Jam, Menengok Kembali Masa Tanam Paksa”, *Tirto*, (14 September 2019), diakses dari <https://tirto.id/petani-bekerja-24-jam-menengok-kembali-masa-tanam-paksa-ehRj>
- “Perjuangan Buruh Meretas Outsourcing”, *Siaran Pers LBH Yogyakarta*, 7 Juni 2012, diakses dari <https://lbhyogyakarta.org/2012/06/07/perjuangan-buruh-meretas-outsourcing/>
- “Proyek Kotaku Dianggap Hanya Menggusur Pemukiman Kumuh”, *Kompas*, (20 September 2019), diakses dari <https://properti.kompas.com/read/2019/05/20/210323621/proyek-kotaku-dianggap-hanya-menggusur-permukiman-kumuh>
- “Perang TNI AD dan Warga di Konflik Lahan Tanah Kusir”, *CNN Indonesia*, (6 September 2016), diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20160906103553-20-156348/perang-tni-ad-dan-warga-di-konflik-lahan-tanah-kusir>
- “Warga Kampung Poncol Jakasetia Bekasi Laporkan Aparat Pemkot Bekasi ke Polda Metro Jaya”, *Rilis LBH Jakarta*, (5 September 2019), diakses dari <https://www.bantuanhukum.or.id/web/warga-kampung-poncol-jakasetia-bekasi-laporkan-aparat-pemprov-bekasi-ke-polda-metro-jaya/>

Profil LBH Jakarta

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta didirikan atas gagasan yang disampaikan pada Kongres Persatuan Advokat Indonesia (Peradin) ke III tahun 1969. Gagasan tersebut mendapat persetujuan dari Dewan Pimpinan Pusat Peradin melalui Surat Keputusan Nomor: 001/Kep/10/1970 tanggal 26 Oktober 1970 yang isi penetapan pendirian Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan Lembaga Pembela Umum yang mulai berlaku tanggal 28 Oktober 1970.

Pendirian LBH Jakarta yang didukung pula oleh Pemerintah Daerah (Pemda) DKI Jakarta ini, pada awalnya dimaksudkan untuk memberikan bantuan hukum bagi orang-orang yang tidak mampu dalam memperjuangkan hak-haknya, terutama rakyat miskin yang digusur, dipinggirkan, di PHK, dan pelanggaran atas hak-hak asasi manusia pada umumnya.

Lambat laun LBH Jakarta menjadi organisasi penting bagi gerakan pro-demokrasi. Hal ini disebabkan upaya LBH Jakarta membangun dan menjadikan nilai-nilai hak asasi manusia dan demokrasi sebagai pilar gerakan bantuan hukum di Indonesia. Cita-cita ini ditandai dengan semangat perlawanan terhadap rezim orde baru yang dipimpin oleh Soeharto yang berakhir dengan adanya pergeseran kepemimpinan pada tahun 1998. Bukan hanya itu, semangat melawan ketidakadilan terhadap seluruh penguasa menjadi bentuk advokasi yang dilakukan sekarang. Semangat ini merupakan bentuk peng-kritisasi terhadap perlindungan, pemenuhan dan penghormatan Hak Asasi Manusia di Indonesia.

Hingga saat ini, LBH Jakarta telah menerima ribuan pengaduan dari masyarakat. Terhitung mulai tahun 2002 hingga 2006 tercatat 5.718 kasus masuk, dengan jumlah 96.681 orang terbantu. Banyaknya pengaduan yang masuk, mengindikasikan kebutuhan masyarakat akan bantuan hukum.

Visi

1. Terwujudnya suatu sistem masyarakat hukum yang terbina di atas tatanan hubungan sosial yang adil dan beradab/berperikemanusiaan secara demokratis (A just, humane and democratic socio-legal system);
2. Terwujudnya suatu sistem hukum dan administrasi yang mampu menyediakan tata-cara (prosedur-prosedur) dan lembaga-lembaga melalui mana setiap pihak dapat memperoleh dan menikmati keadilan hukum (A fair and transparent institutionalized legal-administrative system);
3. Terwujudnya suatu sistem ekonomi, politik dan budaya yang membuka akses bagi setiap pihak untuk turut menentukan setiap keputusan yang berkenaan dengan kepentingan mereka dan memastikan bahwa keseluruhan sistem itu tetap menghormati dan menjunjung tinggi HAM (An open political-economic system with a culture that fully respects human rights).

Misi

1. Menanamkan, menumbuhkan dan menyebarkan nilai-nilai negara hukum yang berkeadilan sosial, demokratis serta menjunjung tinggi HAM kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia tanpa kecuali, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Menanamkan, menumbuhkan sikap kemandirian serta memberdayakan potensi lapisan masyarakat yang lemah dan miskin sedemikian rupa sehingga mereka mampu

- merumuskan, menyatakan, memperjuangkan serta mempertahankan hak-hak dan kepentingan mereka baik secara individual maupun secara kolektif;
3. Mengembangkan sistem, lembaga-lembaga serta instrumen-instrumen pendukung untuk meningkatkan efektifitas upaya-upaya pemenuhan hak-hak lapisan masyarakat yang lemah dan miskin;
 4. Memelopori, mendorong, mendampingi dan mendukung program pembentukan hukum, penegakan keadilan hukum dan pembaharuan hukum nasional sesuai dengan Konstitusi yang berlaku dan Deklarasi Umum Hak-Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights) yang tanggap terhadap kepentingan lapisan masyarakat lemah dan miskin;
 5. Memajukan dan mengembangkan program-program yang berdimensi keadilan dalam bidang politik, sosial-ekonomi, budaya dan jender, utamanya bagi lapisan masyarakat yang lemah dan miskin.



LBH
JAKARTA