

Dampak Pembuatan Undang-Undang Yang Kurang Melibatkan Partisipasi Pendapat Dari Berbagai Element Masyarakat

Agus Pranowo, Cokorde Istri Dian Laksmi Dewi, Benjamin Tungga
Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ngurah Rai
Jl. Kampus Ngurah Rai No.30, Penatih, Kec.
Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80238
pranowo99@yahoo.com

ABSTRAK

Banyaknya masyarakat khususnya buruh perusahaan dan mahasiswa melakukan demo ataupun protes kepada pemerintah terhadap terbitnya Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau di sebut juga Omnibus Law, PERPU Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja yang bisa di sinyalir merupakan dampak dari produk pembuatan Undang-Undang yang tidak menguntungkan atau berpihak ke masyarakat secara luas. Penelitian ini diharapkan bisa membantu dan memberikan gambaran atau bisa membuktikan bahwa pembuatan Undang-Undang yang kurang mempertimbangkan asas-asas dan mashab atau aliran hukum dan kurang melibatkan peran serta dari element masyarakat akan menciptakan ketidak harmonisan bahkan konflik di tengah-tengah masyarakat.

Kata Kunci: Dampak; Pembuatan; Undang-Undang; Partisipasi; Masyarakat

ABSTRACT

Many people, especially company worker and students, hold demonstrations or protests against the government for the issuance of Law No 11 of 2022 concerning "Cipta Kerja" or also known as the Omnibus Law, PERPPU Government Regulation in lieu of Law No 2 of 2022 concerning "Cipta Kerja" and Government Regulation No 35 of 2021 concerning work agreement for a certain time, outsourcing, working time and rest time, and termination of employment which can be indicated as the impact of the product of making laws that are not beneficial or profitable or in favor of society at large. This research is expected to help and provide an overview or can prove that making laws that do not take into account principles of laws and doesn't involve the participation of the element of society will create disharmony and even conflict in the society.

Keywords: Impact; Making; Constitution; Participation; Public.

1. Pendahuluan

Perubahan aturan dan undang-undang di harapkan bisa menciptakan hubungan yang harmonis dikehidupan masyarakat luas. Perubahan aturan ataupun undang-undang dibangun untuk menghindari konflik dan menciptakan Susana harmosis ditengah masyarakat. Pada dasarnya Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik majikan maupun buruh, yang dirancang dan di terbitkan agar supaya proses usaha yang melibatkan kedua belah pihak berjalan dengan harmonis, seimbang dan tidak terjadi konflik. Dalam praktik dan pelaksanaan Undang-Undang yang diterbitkan akan menjadi panduan dalam pembuatan Peraturan Perusahaan ataupun Kesepakatan Kerja Bersama dalam suatu perusahaan. Gagasan dan rancangan undang-undang atau sering disebut pralegislati baik usulan dari Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD) dan Pemerintah melalui mekanisme Program Legislasi Nasional yang disebut Prolegnas. Keberadaan Prolegnas merupakan instrument perencanaan program pembentukan undang-undang yang disusun secara terencana, terpadu, dan sistematis. Program pembentukan Prolegnas di tujukan untuk pembentukan undang-undang agar bisa terwujud kehidupan

masyarakat yang harmonis, bahagia, dan tidak terjadi konflik.

Kadang kali muncul persoalan selama ini bahwa Dewan Perwakilan Rakyat , Dewan Perwakilan Daerah, dan Pemerintah selaku penguasa pembentuk undang-undang di rasa atau di nilai kurang menjangir aspirasi masyarakat dan melibatkan partisipasi dan peran serta masyarakat. Meraka para stick holder harus tetap memegang teguh bahwa tujuan dari di bentuknya undang-undang adalah untuk kesejahteraan umum masyarakat Indonesia sesuai dengan konstitusi yang terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “ Untuk membentuk suatu Pemerintahan Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum..””. Hal ini merupakan suatu kewajiban Pemerintah Indonesia bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia untuk mewujudkannya melalui dibentuknya undang-undang yang baik dan benar. Secara filosofis, yuridis, dan sosiologis pembentukan perundang-undangan merujuk pada tujuan negara yaitu memajukan kesejahteraan umum sebagaimana terdapat dalam Alinea ke IV (empat) pembukaan Undang-Undang Dasar Republik tahun 1945.

Dibentuknya Undang-undang No 11 tahun 2020 Cipta kerja di bikin untuk menciptakan iklim investasi agar lebih baik, namun juga setiap Undang-Undang dibikin dan di susun dengan tujuan tidak membuat susana konflik dalam perusahaan khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. Undang -Undang di terbitkan untuk menjaga hubungan keharmonisan diantara masyarakat luas dan khusus hubungan antara pengusaha dan buruh.

Pada saat ini sebagai contoh terjadi ketidak harmonisan adalah peraturan yang mengatur tentang uang pesangon dan uang pisah terhadap pekerja swasta yang memasuki usia pension. Sudah menjadi praktik sehari-hari apabila benefit ataupun kesejahteraan yang sudah baik, agar tidak di rekomendasikan bagi majikan atau pengusaha untuk memberi benefit ataupun kesejahteraan yang kurang atau lebih rendah.

Disini di temukan bahwa Undang -Undang No 11 tahun 2020 Cipta Kerja yang mana Undang-Undang tersebut di tunda pelaksanaanya. Dalam amar putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pembentukan UU tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan yaitu pada tanggal 29 November 2021.

Kemudian presiden menerbitkan PERPU atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mana banyak ditentang juga dari kalangan masyarakat baik dengan cara domonstrasi, protes, dan bahkan ada yang mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk melakukan uji formil dan materiil. Begitu juga pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam penulisan ini penulis fokus pada kompensasi pension karyawan yang mana Peraturan pemerintah mengatur agar pengusaha memberikan uang pesangon lebih sedikit dan lebih rendah dibandingkan dengan uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang di atur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003.

2. Metode Penelitian

Jenis dan metode penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian hukum adalah penelitian hukum yuridis normatif (normative legal reseach). Penelitian hukum normative adalah penelitian yang menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukumguna menjawab permasalahan hukum yang timbul dan dihadapi. Penelitian hukum yuridis normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu

hukum dan nilai keadilan yang di rasakan oleh masyarakat secara luas.

3. Hasil Dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini, kita akan membahas salah satu contoh saja kenapa Undang-Undang Cipta Kerja atau juga di sebut Omnibus Law masih menjadi perdebatan dan kegaduhan di tengah masyarakat sampai sekarang ini. Kita akan membandingkan bahwa Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 yang dianggap atau di duga tidak lebih baik dengan undang-undang no 13 tahun 2003 terhadap pekerja yang memasuki usia pension atas uang kompensasi pension.

Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 pasal 56 mengatur bahwa :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memasuki usia pension maka pekerja berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh lima) kali ketentuan peasangn sesuai pasal 40 ayat 2
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan sesuai pasal 40 ayat 3
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4

Sedangkan Undang -Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 167 mengatur bahwa:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
3. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pension yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang

- premi/iurannya dibayar oleh pengusaha
4. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 5. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 6. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun penghitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja di dalam Undang – Undang No 13 tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 adalah sama.

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun , 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 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 ataupun perjanjian kerja bersama.

Perbedaan yang tajam dalam perubahan hak pekerja yang memasuki pension yang tertulis bisa dipastikan akan berdampak terhadap benefit ataupun kesejahteraan para pekerja yang akan di terima oleh mereka yang telah memasuki usia pension.

Tertulis juga dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada penekanan untuk perusahaan mengikuti program pension. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja tidak ditekankan bagi perusahaan untuk mengikuti program pension. Bahwa telah terjadi penolakan dari berbagai tempat bahkan Nasional dari kalangan Serikat Buruh, selaku stick holder ataupun yang berdampak langsung dari peraturan perundang-undangan yang diterbitkan.

Seperti baru-baru ini telah di beritakan oleh BBC News tanggal 6 Januari 2023, bahwa aksi protes dan walk out dilakukan oleh para anggota DPR saat PERPPU cipta kerja di sahkan oleh DPR. Dari sejak 3 (tiga) tahun lalu, aksi penolakan tetap disuarakan, dan Sebagian masyarakat melakukan jalur hukum untuk penolakannya. PERPPU ini

juga sebelumnya sudah di tolak oleh sejumlah aksi protes dari berbagai Serikat buruh, aktivis HAM, dan mahasiswa. “Setuju” suara ini terdengar dari ruangan rapat paripurna DPR, tidak lama setelah ketua DPR bertanya, apakah peserta sidang menyetujui pengesahan tersebut.

Sebelum akhirnya di sahkan, sejumlah anggota DPR mengajukan interupsi, diantaranya dari fraksi Partai Demokrat, yang menolak pengesahan itu.

Dari kubu oposisi Pemerintah yang diwakili oleh Partai Keadilan Sejahtera (PKS) juga menyuarakan penolakan dengan melakukan aksi meninggalkan ruangan atau walk out.

Sebelumnya, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang baru di keluarkan pemerintah tahun 2022 di gugat ke Mahkamah Konstitusi (MK).

PERPPU itu mencabut UU Cipta Kerja yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional beryarat oleh MK.

Sebanyak 6 (enam) orang mengajukan uji formil Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja ke MK.

Dalam surat permohonan yang diterima oleh MK pada 5 Januari 2022 ditulis para pemohon mengalami kerugian berupa ketidakpastian hukum setelah PERPPU itu keluar. Salah satu pemohon menekankan bahwa seharusnya pemerintah itu focus dalam memperbaiki Undang-Undang Cipta

Kerja itu bukan malah mengeluarkan Perppu.

Oleh sebab itu para pemohon lainnya ingin focus supaya perppu ini tidak berlaku dengan melakukan uji formil. Karena jika permohonan mereka di kabulkan MK, pemohon masih bisa mendapatkan kesempatan untuk memberika masukan dalam penyusunan undang-undang ciptaker.

Pada tataran praktisi, Hans, salah satu manger di sebuah perusahaan di Jakarta mengatakan perubahan aturan hukum yang terjadi saat ini memang membingungkan untuk para pekerja, tapi tidak bagi divisi sumber daya manusia di tempat dimana dia bekerja karena hanya mengikuti ketentuan yang berlaku. Hanya saja landasan hukum yang harus di tinjau menjadi lebih banyak. Di sisi, lain manuver pemerintah dalam bentuk polemic Undang Undang Cipta Kerja membuat Pak Sugeng salah satu buruh di Kawasan Jawa Barat, dan rekan-rekannya tidak mau lagi membahas aturan-aturan hukum yang notabene menentukan nasibnya mereka sendiri. “ Saya sama kawan-kawan sudah malas membahas Perppu Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw. Mau bersuara juga ndak di gubris.” Kata Bapak Sugeng (Nama samara) kepada BBC News.

Dia menambahkan kehadiran perppu juga tidak terlalu berdampak pada perusahaannya karena selama Perjanjian

Kerja Bersama (PKB) masih berlaku. Mereka akan menggunakan itu.

Guru Besar Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Ni'matul Huda, mengatakan bahwa meskipun ada yang mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, Perppu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja itu "tetap berjalan sah." "Perppu sudah sah dan mengikat secara umum sejak diumumkan ke public." Kata Ni'matul Huda kepada BBC News Indonesia, Jumat (05/1/2023).

Meskipun demikian, menurut aturan, setelah Perppu diberlakukan masih ada Langkah selanjutnya, yaitu persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Ni'matul Huda menjelaskan, jika DPR menyetujui berarti Perppu Ciptaker akan menjadi Undang-Undang.

Sebaliknya, apabila DPR menolak, Perppu itu "harus dicabut oleh presiden sehingga tidak sah dan tidak berlaku lagi" dan landasan hukum kembali ke Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020.

Lantas bagaimana dengan status Perppu yang di gugat ke MK dilakukan uji formil?

Meski kehadiran Perppu Ciptaker telah mencabut UU Nomor 11 tahun 2020, semua peraturan pelaksanaannya dinyatakan "tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini". Ini tertuang dalam Perppu Ciptaker pasal 184.

Undang-Undang Cipta Kerja, yang kini telah gugur karena Perppu No 2 tahun 2022,

memicu protes besar-besaran dan bahkan aksi mogok nasional dikalangan buruh pada 20 Oktober 2020 lalu.

Unjuk rasa juga dilakukan oleh para mahasiswa di sejumlah daerah di tanah air. Setelah itu banyak pihak melakukan permohonan uji formil dan materiil ke MK. Pada November 2021, MK memutuskan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat.

MK memerintahkan pembentuk Undang-Undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama dua tahun sejak putusan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Kompas.id tanggal 13 Januari tahun 2021 bahwa demo para buruh menuntut "Buruh Tetap Menolak PERPU Cipta kerja".

Kalangan serikat pekerja tetap akan berunjuk rasa pada 14 Januari 2023 untuk menolak isi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Aksi akan tetap di gelar kendati sudah ada negosiasi sebelumnya.

Unjuk rasa antara lain di gelar oleh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). KSPI membahahi delapan serikat pekerja. Presiden KSPI Said Iqbal di Jakrta, Jumat 13 Januari 2023, mengatakan sekitar 10.000 (sepuluh ribu) pekerja akan ikut

dalam aksi tersebut. Di Jakarta unjuk rasa akan di pusatkan di Istana Merdeka dan di mulai pukul 09.00. Di luar Jakarta, aksi yang sama akan di gelar di kota-kota besar.

Kami mempersoalkan isi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Ada sembilan poin yang kami kritik seperti upah minimum, alih daya, dan perjanjian kerja waktu tertentu. Aksi besok merupakan awalan dari aksi unjuk rasa atau negosiasi yang kami upayakan sebelumnya,” ujarnya.

Pihaknya berencana menyetur masukan atas isi Perppu Nomor 2 tahun 2022. Menurut Dia, unjuk rasa tetap dilakukan melengkapi upaya dialog dengan pemerintah. Dia menduga, pemerintah dan DPR bergeming dengan masukan kelompok pekerja terkait Perppu Nomor 2/2022.

Ketua Bidang Informasi, Komunikasi, dan Propaganda KSPI Kahar S Cahyono mengatakan, selain delapan serikat di bawah KSPI, terdapat kelompok pekerja lain yang akan turut serta dalam unjuk rasa besok. Salah satunya adalah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) yang dipimpin oleh Andi Gani.

Sebelumnya, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah menegaskan bahwa sejumlah substansi ketenagakerjaan yang terkandung dalam Perppu Nomor 2/2022 merupakan penyempurnaan dari regulasi sebelumnya, yaitu Undang-Undang (UU) Nomor 11/2020 tentang Cipta Kerja.

Ketentuan pekerjaan alih daya, misalnya, tidak mengatur pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU Cipta Kerja, sedangkan dalam Perppu Nomor 2/2022 alih daya dibatasi.

Contoh lain adalah penyempurnaan dan penyesuaian penghitungan upah minimum. Berbeda dengan UU Cipta Kerja yang menyatakan formula perhitungan memakai pertumbuhan ekonomi atau inflasi, Perppu Nomor 2/2022 mengamanatkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

”Penyempurnaan substansi ketenagakerjaan yang terkandung dalam Perppu Nomor 2/2022 sejatinya merupakan ikhtiar pemerintah dalam memberikan perlindungan adaptif bagi pekerja/buruh dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin dinamis,” ujar Ida.

Ida menambahkan, pada Jumat (6/1/2023), Kementerian Ketenagakerjaan telah menggelar silaturahmi dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), serikat pekerja/buruh, serta Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia. Silaturahmi itu diisi dengan sosialisasi Perppu Nomor 2/2022.

”Perppu bertujuan menyejahterakan semua pihak, baik dunia usaha maupun pekerja. Karena dengan adanya keberlangsungan usaha, maka akan tercipta keberlangsungan kerja. Dua-duanya saling mendukung,” kata Ida.

Pada Rabu (11/1/2023), Kementerian Ketenagakerjaan menghadiri rapat kerja yang diadakan oleh Komisi IX DPR. Sesuai rapat yang bersifat tertutup, Ida mengatakan, isi rapat itu adalah menjelaskan kepada anggota DPR tentang isi Perppu Nomor 2/2022. Dia turut menekankan bahwa selama pembahasan perppu, semua kementerian/lembaga sudah diajak.

Sementara itu, dalam konferensi pers, Selasa (3/1/2023), Apindo menyoroti perbedaan formula penghitungan upah minimum dan pekerjaan alih daya yang berbeda dengan UU Cipta Kerja. Formula upah minimum yang tercantum dalam Perppu No 2/2022 dinilai akan memberatkan dunia usaha. Pembatasan alih daya diyakini membuat tujuan menciptakan ekosistem ekonomi yang sehat dan fleksibel untuk menarik investor akan susah tercapai (*Kompas*, 4/1/2023)

Begitu juga harian TEMPO.CO tertanggal 14 Januari juga meliput bahwa protes buruh yang menganggap bahwa “Aturan Baru Tentang Pesangon Dianggap Merugikan Buruh”.

Selain Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau Perppu Cipta Kerja yang di tolak, Partai Buruh juga menolak isi Peraturan Pemerintah (PP) 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja. Regulasi yang menjadi turunan dari perppu Cipta

Kerja itu juga dianggap hanya megutamakan kepentingan pengusaha tapi tidak memikirkan nasib buruh. Presiden buruh Said Iqbal mengataka, salah satu poin PP 35 tahun 2021 yang tidak memihak buruh adalah pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

“Sekarang anda lihat di Banten, di Jawa Barat Sebagian, mulai da yang menutup perusahaan tekstil, garmen, sepatu, padahal Cuma pindah. Karena apa? Sekarang bayar pesangon murah, hanya 0,5 kali dari aturan”kata Said saat melakukan demo di Kawasan Monas, Sabru 14 Januari 2023.

Pada JLONLINE tanggal 28 February 2023 Masa menolak perppu cipta kerja tidak ada bedanya.

Aliansi mahasiswa beserta buruh melakukan aksi menolak pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja di depan Gedung DPR RI pada hari ini, Selasa (28/2/2023). Aksi ini dilakukan karena keresahan masyarakat akibat tata cara pembentukan Perppu terbaru yang dinilai tidak ada bedanya dari peraturan sebelumnya.

Sebelumnya, UU Cipta Kerja telah disahkan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 5 Oktober 2020 lalu, yang merupakan buntut dari diberlakukannya Perppu tersebut. Dalam Putusan MK Nomor 91/PUU -

XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan 'inkonstitusional bersyarat'. Putusan inkonstitusional bersyarat terhadap Omnibus Law diberikan MK karena UU ini dianggap cacat secara formal dan cacat prosedur.

Sehubungan dengan hal tersebut, anggota Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Suparliyanto mengaku bahwa Perppu tersebut tidak ada bedanya dengan UU Cipta Kerja No.11, perubahan pasal ini hanya terdapat perbedaan pada namanya saja.

“Kalau ketenagakerjaan pada umumnya banyak yang merugikan masyarakat, di antaranya yaitu uang pensiun, PHK sepihak, dan pemberian upah yang kurang baik. Maka, kami pihak buruh meminta agar Perppu itu untuk dicabut,” ucap Suparliyanto saat diwawancarai di Depan Gedung DPR, pada Selasa (28/2).

Pasal- pasal yang merugikan bagi para buruh di antaranya:

Pasal 64 tentang tenaga alih daya alias outsourcing yang diperbolehkan dalam segala jenis pekerjaan lantaran batasannya baru akan ditetapkan melalui peraturan pemerintah.

Pasal 79 dan 84 tentang cuti panjang tidak lagi menjadi kewajiban perusahaan melainkan opsional.

Pasal 88F tentang yang memperbolehkan pemerintah menetapkan formula upah minimum berbeda dari yang sudah diatur UU Cipta Kerja sebelumnya.

Aksi penolakan ini sudah terjadi berulang kali setelah diberlakukannya Perppu Cipta Kerja pada 30 Desember 2022. Namun, hingga kini pemerintah belum memberikan tanggapan terkait aksi massa menolak Perppu Cipta Kerja.

“Dampak yang dirasakan para buruh jika Perppu Cipta Kerja ini diberlakukan maka buruh akan kesulitan. Kalau dulu dengan UU No.13 Tahun 2003, apabila buruh kena PHK maka diberikan uang pesangon penggantian hak dan masa kerja. Namun, di Perppu Cipta Kerja yang saat ini uang penggantian tidak diberikan, hanya dapat uang pembayaran cuti yang belum diambil,” lanjutnya.

Di samping itu, Mahasiswa Fakultas Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (UPNVJ), Muhammad Zulfahri menyatakan, alasan mahasiswa turun aksi adalah untuk menangani dan membersamai aksi buruh mengenai isu Perppu Cipta Kerja. Menurutnya, isi Perppu tersebut tidak melibatkan atau tidak berpihak kepada buruh serta masyarakat.

“Ada kepentingan-kepentingan elitis di dalamnya yang membuat Perppu Cipta Kerja tidak jauh berbeda dengan UU Cipta Kerja, dan kita tidak tau transparansi di dalamnya. Mungkin ada kepentingan-kepentingan investor supaya mudah untuk melaksanakan investasi di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah meminggirkan kepentingan masyarakat,” ujarnya saat diwawancarai di Depan Gedung DPR, Selasa (28/2).

Kekhawatiran mahasiswa mengenai dikeluarkannya Perppu Cipta Kerja adalah praktik pemberlakuan Perppu ini. Menurut Zulfahri, pemerintah melangkahi amanat putusan MK dengan mengeluarkan Perppu padahal UU Cipta Kerja tidak memenuhi partisipasi masyarakat. Jika Perppu ini sampai diundangkan dan disahkan menjadi hukum yang mana tujuannya menggantikan UU Cipta Kerja yang lalu, maka tidak ada perbedaan yang terjadi.

“Harapan saya sama dengan masyarakat lain yaitu cabut Perppu Cipta Kerja. Walaupun pemerintah ingin membuat regulasi yang atur untuk berpihak kepada masyarakat, coba dong diberikan solusi yang terbaik agar regulasi Perppu dan semacamnya bisa berpihak kepada masyarakat. Sehingga tidak ada lagi masyarakat yang dirugikan,” tutur Zulfahri.

Senada dengan Zulfahri, Suparliyanto juga berharap supaya pemerintah mencabut

Perppu Cipta Kerja yang dianggap sangat merugikan para pekerja di Indonesia.

“Para buruh berharap, setelah adanya aksi hari ini Perppu itu dicabut dan kembali kepada substansi yang berpihak kepada pekerja,” jelasnya.

Bisa kita pelajari bahwa dari beberapa artikel di atas merupakan gambaran reaksi dari masyarakat yang kontra atau tidak setuju dengan hadirnya undang-undang No 11 tahun 2020 maupun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang no 2 tahun 2022, dan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.

Seharusnya datangnya undang-undang baru harus diterima masyarakat dengan sukacita dan suasana damai dan gembira.

Memang Undang-Undang adalah aturan hukum yang akan di berlakukan kepada masyarakat dan sifatnya mengikat ataupun memaksa. Negara mempunyai segala komponen alat dan instrument untuk melaksanakan ataupun menerapkan Undang-Undang dan bahkan untuk memaksa masyarakat untuk patuh dan melaksanakan undang-undang.

Namun dalam mengatur hak dalam masyarakat, hendaknya selaku stick holder

pembuat undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Pemerintah, hendaknya lebih banyak mendengar aspirasi dari masyarakat. Gelombang protes dan demonstrasi dimana-mana seperti yang terjadi sampai sekarang adalah ekspresi masyarakat yang mampu dan punya waktu melakukan protes. Bagaimana dengan silent disagree society atau masyarakat yang tidak setuju dan diam? Tentunya pembuatan dan perencanaan suatu undang-undang harus ditinjau dan diteliti secara logis dan memperhatikan aspek sosiologis.

Tanpa mengingkari perlunya metode penelitian sosiologis untuk memperdalam kenyataan hidup hukum (*rechtserkelijkeheid*) di tanah air kita, penelitian hukum, tetapi terutama dibidang pembentukan dan penegakan hukum, apalagi dalam perencanaan hukum, di samping pelaksanaan tugas sehari-hari para hakim, pengacara dan konsultan, menunjukkan bahwa mengabaikan metode-metode penelitian hukum yang notabene justru membedakan yuris dari sarjana social lainnya Subekti dan Sudikno Mertokusumo sependapat dengan sinyalemen Sunaryati Hartono, menurut mereka para yuris memiliki cara berpikir khas yang di sebut *Juridisch Denken* yang sulit diikuti dan dimengerti oleh non yuris. Dengan demikian apa yang oleh seorang yuris dianggap logis (karena berdasarkan

konsep, asas, dan sistematika hukum yang di kenalnya) belum tentu dianggap logis dan metodologis oleh bukan yuris yang kerangka berpikirnya berbeda.

Apa yang dimaksud dengan menalar secara *juridisch denken* dalam kenyataannya belum jelas. Indikator yang paling memungkinkan untuk memetakan *juridisch denken* tersebut adalah dengan mengacu pada aliran-aliran filsafat hukum. Secara klasikal sedikitnya di kenal 6 (enam) aliran ataupun mashab filsafat hukum yakni : Mashab hukum kodrat atau hukum alam, mashab positivisme hukum, mashab sejarah, mashab utilitarianisme, mashab *sociological jurisprudence*, mashab realisme hukum. Aliran lain lain yang di sebut *Critical Legal Studies* (critic) dan *Freierechtslehre* (ajaran hukum bebas) dapat dianggap aliran Realisme Hukum.

Walaupun *juridisch denken* dapat dikaitkan dengan aliran-aliran filsafat hukum tersebut, Inving Copi tetap mencatat sejumlah problema yang muncul dalam penalaran hukum yang tidak konsisten mengikuti "hukum-hukum" penalaran yang lazim dipraktekan ilmu-ilmu lain. Dengan demikian terbuka suatu object penelaahan yang sangat menarik tentang perbedaan antara format-format penalaran dari ilmu hukum dan ilmu-ilmu pada umumnya sebagaimana lazim dibentangkan dalam *epistemology*. Oleh karena aspek filosofis demikian significant untuk menyoroti

object penelaahan tersebut, maka penelitian tersebut lebih tepat dilakukan dengan metode filsafat.

¹ *JLONLINE tanggal 28 February 2023 Masa menolak perppu cipta kerja tidak ada bedanya.*

² *Harian TEMPO.CO tertanggal 14 Januari juga meliput bahwa protes buruh yang menganggap bahwa "Aturan Baru Tentang Pesangon Dianggap Merugikan Buruh".*

³ *Kompas.id tanggal 13 Janurai tahun 2021 bahwa demo para buruh menuntut "Buruh Tetap Menolak PERPU Cipta kerja"*

⁴ *BBC News tanggal 6 Januari 2023, bahwa aksi protes dan walk out dilakukan oleh para anggota DPR saat PERPPU cipta kerja di sahkan oleh DPR*

4. Kesimpulan

Melihat dan menyimak dari keterangan yang tertulis pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, serta memperhatikan penolakan terhadap Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 oleh berbagai elemen masyarakat dan khususnya buruh sebagai salah satu stick holder seperti yang dimuat di beberapa surat kabar nasional, memperhatikan pendapat para ahli tentang cara berpikir

Juridisch Denken serta memperhatikan aliran atau mashab hukum, di simpulkan :

1. Bahwa Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja tidak diterima oleh masyarakat khususnya pekerja. Dan pemerintah harus menggunakan kekuasaanya untuk memaksa agar semua elemen masyarakat patuh untuk mentaatinya.
2. Bahwa tujuan dari hukum adalah menciptakan hubungan yang harmonis di tengah masyarakat. Banyaknya perotes dan demo di kalangan buruh dan masyarakat adalah petunjuk atau bukti ketidak harmonisan di kehidupan masyarakat luas dan khususnya pekerja.
3. Bahwa proses pembuatan undang-undang yang kurang melibatkan elemen masyarakat dan kurang memperhatikan norma ataupun prinsip-prinsip filsafat ilmu hukum akan cenderung gagal mengatur tatanan masyarakat.
4. Bahwa tujuan dari hukum adalah tidak menciptakan konflik. Banyaknya perotes dan demo di kalangan buruh dan masyarakat adalah bukti bahwa sedang ada konflik ditengah masyarakat.

Demikian kesimpulan yang bisa di sampaikan bahwa induk permasalahan adalah pembuatan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sudah di batalkan dan pelaksanaannya untuk di

perbaiki selama 2 (dua) tahun sejak 29 November 2021 oleh Mahkamah Konsitusi. Kemudian dengan menerbitkan PERPPU Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No 2 tahun 2022, dan Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021 langsung mendapat penolakan dari berbagai elemen masyarakat.

Ucapan terima Kasih (*Acknowledgments*)

Dr. Putu Eka Trisna Dewi, S.H, M.H, CLA
Selaku dosen Universitas Ngurah Rai Bali.

Dr. I Made Sudira, S.H.,M.H. Selaku dosen
Universitas Ngurah Rai Bali.

Daftar Pustaka

Filsafat Ilmu & Ilmu Hukum, Prof. Dr. Drs.
Abiantoro Prakoso, S.H., M.S.

Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang
Cipta Kerja.

PERPPU Peraturan Pemerintah Pengganti
Undang-Undang no 2 tahun 2022 tentang
Cipta Kerja.

Pemerintah Pengganti No 35 Tahun 2021
tentang Perjanjian kerja waktu tertentu,
alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat
dan pemutusan hubungan kerja.

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan