

KERTAS KEBIJAKAN

TINJAUAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA PADA KLASTER KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK ATAS PEKERJAAN DAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA PREKARIAT



Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
Republik Indonesia
2021

KERTAS KEBIJAKAN

TINJAUAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA PADA KLASTER KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK ATAS PEKERJAAN DAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA PREKARIAT

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

2021

KERTAS KEBIJAKAN TINJAUAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN PERATURAN PELAKSANAANNYA PADA KLASTER KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK ATAS PEKERJAAN DAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA PREKARIAT

Penanggung Jawab:
Sandrayati Moniaga

Pengarah:
Mimin Dwi Hartono

Tim Penulis:
Kania Rahma Nureda | Okta Rina Fitri | Brian Azeri | Nurrahman Aji Utomo

Penyelaras:
Nabiyla Risfa Izzati

Administrasi:
Lanang Ajie Fardhani

Ilustrasi, Tata Letak, dan Desain Sampul:
Andi Prasetyo

Alamat Penerbit:
Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI)
Jalan Latuharhary No. 4B, Menteng, Jakarta Pusat.
Telepon: (021) 392 5230, Faksimili: (021) 391 2026.

Kertas Kebijakan Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya pada Klaster Ketenagakerjaan terhadap Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Pekerja Prekariat, Jakarta, Komnas HAM RI, 2021, 32 Hal., 21 cm x 29,7 cm
ISBN: 978-623-5748-03-0

Website: www.komnasham.go.id | **Twitter:** @komnasham
E-mail: info@komnasham.go.id

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan, bahkan untuk kepentingan komersial, selama mereka mencantumkan kredit kepada Komnas HAM RI atas ciptaan asli. Lisensi ini adalah lisensi yang paling bebas. Direkomendasikan untuk penyebarluasan secara maksimal dan penggunaan materi berlisensi.



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR SINGKATAN vi

I. PENDAHULUAN 1

II. PENGATURAN UU CIPTA KERJA DAN PELAKSANAANNYA DIHADAPKAN DENGAN PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN 6

III. TREN KETENAGAKERJAAN DAN PEKERJA PREKARIAT 8

IV. KEKELIRUAN UU CIPTA KERJA DALAM MEMAHAMI PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN 12

V. FENOMENA PEKERJA PREKARIAT DI INDONESIA 15

1. Pengabaian Hak Pekerja Ojol Melalui Hubungan Kemitraan 15
2. Eksploitasi Pekerja Rumahan Tanpa Jaminan Kecelakaan Kerja 16
3. Minimnya pelindungan Pekerja Kreatif di Tengah Besarnya Kontribusi Mereka bagi Perekonomian Indonesia 17

VI. CELAH PENGATURAN UU CIPTA KERJA DAN KEWAJIBAN NEGARA 19

VII. PENUTUP 25

1. Kesimpulan 25
2. Rekomendasi 26

DAFTAR PUSTAKA 28

KATA PENGANTAR

Omnibus Law - Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah disahkan pada 2 November 2020 walaupun menghadapi penolakan dari berbagai pihak. Sampai dengan Februari 2021, terdapat 51 (lima puluh satu) peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja di mana 4 (empat) diantaranya terkait dengan peraturan pelaksana pada klaster ketenagakerjaan. Penyusunan dan pembahasan atas peraturan pelaksanaan itu dilakukan dalam rentang waktu yang begitu cepat yaitu selama kurang lebih 3 (tiga) bulan sejak diundangkannya UU tersebut. Pertanyaan yang muncul adalah, bagaimana dengan kualitas pengaturan dan kemanfaatan atas peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang disusun sangat cepat, khususnya terhadap pelindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara. Disisi lain, terdapat kecondongan realitas pada informalisasi tenaga kerja dan hubungan kerja non-standar serta celah defisit pengaturan pelindungan hak asasi para pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar dan rentan (prekariat).

Oleh karena itu, sesuai dengan fungsi dan kewenangan Komnas HAM RI di Pasal 89 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yaitu melakukan pengkajian dan penelitian berbagai peraturan perundang-undangan untuk memberikan rekomendasi mengenai pembentukan, perubahan, dan pencabutan peraturan perundangundangan yang berkaitan dengan hak asasi manusia, maka dilakukan pengkajian dan penelitian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan pelaksanaannya pada klaster Ketenagakerjaan terhadap Hak Atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja Prekariat.

Hasil pengkajian dan penelitian Komnas HAM RI kali ini mengungkap dan menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya belum menginklusi pekerja prekariat dalam materi pengaturannya, yang akibatnya adalah pelanggengan kekosongan payung hukum bagi perlindungan hak-hak asasi para pekerja prekariat. Negara telah mengabaikan realitas perkembangan ketenagakerjaan dan defisit hukum yang melindungi para pekerja prekariat sebagai salah satu kelompok masyarakat yang paling rentan dan secara diskriminatif mengabaikan keberadaan serta kebutuhan hukum mereka dalam membentuk UU Cipta Kerja.

Melalui kajian ini, Komnas HAM RI merekomendasikan Pemerintah RI dan DPR RI untuk melakukan perubahan atas UU Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan dengan mengakomodir dan memberikan pelindungan hak-hak asasi pekerja di seluruh sektor baik pekerja sektor formal maupun sektor informal, termasuk pekerja prekariat, dalam rangka penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan HAM bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali.

Akhir kata, Komnas HAM RI mengucapkan terima kasih kepada seluruh tim Sdri. Kania Rahma Nureda, Sdr. Brian Azeri, Sdri. Okta Rina Fitri, Sdr. Lanang Ajie Fardhani, dan Sdr. Nurrahman Aji Utomo atas kerja kerasnya dalam proses pengkajian terhadap UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya. Selain itu, terima kasih kepada seluruh pihak-pihak yang berkontribusi dalam pengkajian ini baik akademisi, ahli, serta pegiat dari organisasi masyarakat sipil lainnya. Semoga hasil penelitian dan pengkajian ini menjadi energi sertamasukan untuk Pemerintah dan DPR dalam melakukan perbaikan atas UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya sebagai upaya menjamin pelindungan, pemenuhan dan penghormatan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga Indonesia termasuk kelompok pekerja rentan (prekariat) di Indonesia.

KOMISI NASIONAL HAK ASASI MANUSIA
Komisioner Pengkajian dan Penelitian

Sandrayati Moniaga

DAFTAR SINGKATAN

BPJS	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	:	Badan Pusat Statistik
COVID-19	:	*Corona Virus Disease of 2019*
ESG	:	*Environmental Social Governance*
FGD	:	*Focus Group Discussion*
HAM	:	Hak Asasi Manusia
ILO	:	*International Labour Organization*
JKP	:	Jaminan Kehilangan Pekerjaan
KIHESB	:	Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya
Komnas HAM RI	:	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
Ojol	:	Ojek *Online*
Perpres	:	Peraturan Presiden
PHK	:	Pemutusan Hubungan Kerja
PKWT	:	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PP	:	Peraturan Pemerintah
PP JKP	:	Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
RPP	:	Rancangan Peraturan Pemerintah
Raperpres	:	Rancangan Peraturan Presiden
RUU	:	Rancangan Undang-Undang
SINDIKASI	:	Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi
Surpres	:	Surat Presiden
UMKM	:	Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UU	:	Undang-Undang
UUD 1945	:	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
UU Cipta Kerja	:	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
UU HAM	:	Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
UU Ketenagakerjaan	:	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
UU UMKM	:	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

I. PENDAHULUAN

Kajian Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI) pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa proses pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (**UU Cipta Kerja**) atau umum disebut *omnibus law* tidak akuntabel dan tidak partisipatif, karena dilakukan secara tertutup.[1] Hal ini karena sejak akhir tahun 2019 berbagai versi naskah RUU Cipta Kerja sudah beredar luas di masyarakat, namun masyarakat baru mendapatkan akses atau informasi resmi atas naskah RUU Cipta Kerja pada 12 Februari 2020, setelah pemerintah melalui Menteri Koordinator Bidang Perekonomian menyerahkan Surat Presiden (Surpres), naskah akademik, dan RUU Cipta Kerja kepada Ketua Dewan Perwakilan Rakyat.

Sampai dengan Februari 2021, terdapat 51 (lima puluh satu) peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja di mana 4 (empat) diantaranya terkait dengan peraturan pelaksana pada klaster ketenagakerjaan.[2] Penyusunan dan pembahasan atas peratruan pelaksanaan tersebut dilakukan dalam rentang waktu yang begitu cepat yaitu selama kurang lebih 3 (tiga) bulan sejak diundangkannya UU Cipta Kerja pada November 2020. Pertanyaan yang muncul adalah, bagaimana dengan kualitas pengaturan dan kemanfaatan atas peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang disusun sangat cepat, khususnya terhadap pelindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara.

Presiden Joko Widodo pernah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja disusun untuk memenuhi **kebutuhan lapangan kerja baru** apalagi di tengah pandemi COVID-19, khususnya di sektor padat karya.[3] Namun di sisi lain, aliansi buruh seperti Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI)[4], dan beberapa aliansi buruh lainnya, menolak UU Cipta Kerja, karena dinilai mengancam hak-hak para pekerja. Beberapa organisasi buruh tersebut melakukan *judicial review* ke Mahkamah

[1] Komnas HAM RI, *Omnibus Law RUU Cipta Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia,* Jakarta, 2021, hlm. 4.
[2] Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, *Siaran Pers No. HM.4.6/21/SET.M.EKON.3/02/2021 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja, Ciptakan Era Baru Berusaha untuk Perluasan Lapangan Kerja*, 21 Februari 2021.
[3] Sekretariat Presiden, *Live: Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang-Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020*, https://www.youtube.com/watch?v=xUI7hd3KkK0, diakses pada 5 Juli 2021.
[4] Budiarti Utami Putri, *KASBI-FSPI Siapkan Aksi Tolak Omnibus Law RUU Cipta Kerja*, https://nasional.tempo.co/read/1392552/kasbi-fspi-siapkan-aksi-tolak-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok, diakses pada 4 Oktober 2020.

Konstitusi karena materi muatan UU Cipta Kerja dianggap melanggar hak konstitusional pemohon.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2021, jumlah pekerja informal di Indonesia mendominasi dibanding pekerja formal yaitu sebanyak 78,14 juta orang (59,62 persen) bekerja pada kegiatan informal.[5] Dengan jumlah pekerja informal mencapai 78,14 juta orang, menjadi pertanyaan mengenai bagaimana pelindungan terhadap pekerja informal. BPS mendefinisikan pekerja sektor informal sebagai pekerja dengan status pekerjaan utama seseorang yang mencakup berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di nonpertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar.[6] Selain itu, Chen (2012) yang dikutip dari kajian TURC (2020), membagi sektor informal dalam dua kategori luas yakni, *pertama,* wirausaha di perusahaan informal, dan *kedua*, pekerjaan berupah (karyawan perusahaan informal, pekerja di pertanian, pekerja rumah tangga berbayar, pekerja industri rumahan, pekerja rumahan).[7] Sementara pekerja sektor formal didefinisikan sebagai penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai.[8]

International Labour Organization (ILO) menjelaskan dalam beberapa dekade terakhir muncul bentuk hubungan kerja baru yang berbeda dari standar yang telah ada (*non-standard forms of employment*).[9] Merujuk pada Caire (1989), hubungan kerja standar terjadi secara formal berdasarkan kontrak yang jelas, stabil (menawarkan kemungkinan jenjang karir), *full-time*, bergantung pada pemberi kerja tunggal, dikerjakan di suatu tempat kerja, dan secara spesifik ditugaskan sesuai kemampuan personal.[10] Seiring terjadinya perubahan demografi, kebijakan pasar tenaga kerja, fluktuasi makroekonomi, dan

---

[5] Badan Pusat Statistik, *Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021 No. 37/05/Th. XXIV*, 05 Mei 2021.

[6] Sistem Informasi Rujukan Statistik, Pekerja di Sektor Informal, https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/8483, diakses pada 1 September 2021.

[7] Andi Mishabul Pratiwi, dkk, *Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. xix.

[8] Sistem Informasi Rujukan Statistik, Pekerja di Sektor Formal, https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/indikator/1576 , diakses pada 1 September 2021

[9] ILO, *Non-standard forms of employment*, https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm, diakses pada 6 September 2021

[10] Tomás Gutiérrez-barbarrusa, *The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis*, International Labour Review, Vol. 155 (2016), No. 4., hlm. 477.

perkembangan teknologi, bentuk hubungan kerja non-standar semakin berkembang.[11] Meningkatnya perubahan bentuk hubungan kerja menjadi non-standar ini membuat pekerja tidak terjamin atas posisinya di tempat kerja serta rentan rekrut-pecat dengan cepat, sehingga berada pada kondisi rentan/genting (*precarious*).[12] Atas kerentanan yang dialaminya, pekerja dengan hubungan kerja non-standar tersebut juga dikenal sebagai pekerja prekariat.

Namun, tidak semua hubungan kerja non-standar menimbulkan kerentanan bagi pekerjanya dan melahirkan pekerja prekariat. ILO (2011) mendefinisikan hubungan kerja rentan dengan melihat adanya ketidakjelasan durasi hubungan kerja, pihak pemberi kerja yang lebih dari satu, relasi pekerja-pemberi kerja yang tidak jelas, minimnya akses pelindungan sosial dan bonus, serta upah dan posisi tawar pekerja yang rendah.[13]

Dalam mendeterminasi pekerja prekariat di Indonesia, kertas kebijakan ini menggunakan empat dimensi yang dibuat oleh Ernest Cano (2004)[14]:

1. **Tidak terjaminnya keberlanjutan hubungan kerja**: kerentanan terjadi karena pekerja menjadi kesulitan dalam menjamin keberlangsungan hidupnya di masa mendatang dalam jangka pendek maupun jangka panjang;
2. **Ketidaklayakan upah**: kerentanan terjadi karena pekerja sulit mencapai kemandirian finansial;
3. **Kemunduran hubungan pekerja-pemberi kerja dan kerentanan pekerja**: dapat dilihat dari kondisi kerja yang tidak layak dan tidak bisa dikontrol pekerja seperti waktu dan intensitas kerja, promosi, kesehatan, dan keamanan;
4. **Pelemahan pelindungan sosial bagi pekerja**: kerentanan terjadi karena pekerja tidak terinklusi ke dalam skema pelindungan sosial yang layak antara lain jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan pensiun.

Melihat ke empat dimensi tersebut serta adanya bentuk hubungan kerja non-standar, terdapat celah antara cita hukum dari UU Cipta Kerja dan hak-hak para pekerja prekariat. Padahal, salah satu tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja pada Pasal 3 huruf b

[11] ILO, *Non-standard forms of employment*, https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm, diakses pada 6 September 2021
[12] Tomás Gutiérrez-barbarrusa,, *The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis*, International Labour Review, Vol. 155 (2016), No. 4., hlm. 479.
[13] ibid, hlmn. 482
[14] ibid, hlmn. 482-483

adalah menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kondisi kerentanan yang dialami pekerja prekariat menimbulkan ketidakpastian dan kemiskinan[15] sehingga negara seharusnya memberikan pelindungan bagi para pekerja prekariat.

Perlu diketahui bahwa ketiadaan pelindungan terhadap pekerja informal dalam UU Cipta Kerja tidak dapat dipisahkan dari fakta bahwa UU Ketenagakerjaan juga tidak memberikan pelindungan kepada pekerja informal. Lahirnya UU Cipta Kerja seharusnya menjadi upaya perbaikan dari UU Ketenagakerjaan dalam rangka memperbaiki masalah-masalah pokok ketenagakerjaan yang ada di undang-undang ini. Sebaliknya justru UU Cipta Kerja tidak memperbaiki permasalahan khususnya terkait hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, seperti pengakuan eksistensi pekerja di sektor tertentu, pelindungan, jaminan sosial, maupun kesehatan dan keselamatan saat bekerja. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia bukan hanya gagal menginklusi pekerja di sektor informal, namun juga pekerja yang bentuk hubungan kerjanya tidak sesuai standard yang rentan (pekerja prekariat).

Atas dasar hal ini, Komnas HAM RI melakukan kajian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaturan dalam peraturan pelaksana klaster ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja sejalan dengan tujuan UU Cipta Kerja sebagaimana Pasal 3 huruf b UU Cipta Kerja. Dalam menganalisa, kajian ini menggunakan perspektif hak asasi manusia khususnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak atas jaminan sosial bagi pekerja prekariat.

Untuk memperjelas arah kajian maka rumusan masalah difokuskan pada pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana materi dan pengaturan dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya pada klaster ketenagakerjaan jika dihadapkan dengan perkembangan tren ketenagakerjaan khususnya pekerja prekariat?
2. Apakah UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya telah mengatur kewajiban negara dalam pelindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak terhadap pekerja prekariat?

[15] ibid, hlmn. 481

Objek kajian dibatasi pada tiga bentuk pekerjaan rentan yang telah memenuhi kriteria empat dimensi pekerja prekariat yaitu ojek online (ojol), pekerja rumahan, dan pekerja lepas di industri kreatif. Adapun pemilihan ketiga bentuk pekerjaan tersebut didasari atas signifikannya jumlah ketiga bentuk pekerja tersebut di Indonesia namun tidak adanya pelindungan yang memadai.

Dalam melakukan kajian, digunakan metode pendekatan kualitatif dengan menginterpretasi atas apa apa yang dilihat, didengar, dan dipahami.[16] Adapun kajian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis, yakni memberi gambaran atas sebuah situasi dan menganalisanya menggunakan nilai dan norma yang ada. Untuk memperkuat analisis, telah dilakukan pengumpulan data primer, yakni wawancara dan diskusi secara langsung dari sejumlah ahli yang berlatar belakang akademisi, peneliti, dan praktisi, serta kelompok pekerja yang menjadi subyek dalam kajian ini. Kemudian, data sekunder didasarkan bahan-bahan literasi berupa peraturan perundang-undangan, instrumen hak asasi manusia baik nasional maupun internasional, buku teks, jurnal, internet, dan sumber lainnya. Dari segi manfaat, kajian ini tergolong *advocative research* karena bertujuan menunjukan argumen dan rekomendasi untuk kepentingan perubahan, penyusunan, maupun pencabutan peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang kayak serta hak atas jaminan sosial.

[16] Creswell, W. J., *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010., hlm. 115.

II. PENGATURAN UU CIPTA KERJA DAN PELAKSANAANNYA DIHADAPKAN DENGAN PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN

Tanpa melihat bentuk dan skema prosedural lainnya, UU Cipta Kerja bertumpu pada tujuan reformasi struktural dan mempercepat transformasi ekonomi. Menurut Presiden Joko Widodo, kebutuhan (transformasi) tersebut akan terjawab dengan beberapa hal, yakni:

Pertama, kebutuhan lapangan kerja baru sangat mendesak apalagi di tengah pandemi, khususnya di sektor padat karya.

Kedua, UU Cipta Kerja akan memudahkan masyarakat khususnya Usaha Mikro Kecil untuk membuka usaha baru dengan regulasi tumpang tindih dan prosedur yang rumit dipangkas**.**

Ketiga, UU Cipta Kerja akan mendukung upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, yakni dengan menyederhanakan, memotong, mengintegrasikan ke dalam sistem perizinan secara elektronik, maka pungutan liar dapat dihilangkan.[17]

Sementara itu, jika mencermati konsideran UU Cipta Kerja, terlihat beberapa hal mendasar terkait tujuan dan bagaimana pengaturan ini akan dimanfaatkan, yakni:

Pertama, gagasan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (huruf a dan b),

Kedua, dalam skema pemenuhan hak dimaksud, perlu penyesuaian pengaturan dengan: a. Kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah; b. Peningkatan ekosistem investasi, dan c. Percepatan proyek strategis nasional, dan d. peningkatan pelindungan dan kesejahteraan pekerja.

Ketiga, aspek tersebut membutuhkan sinkronisasi untuk menjamin percepatan cipta kerja dengan menyelesaikan permasalahan dalam beberapa undang-undang ke dalam satu undang-undang secara komprehensif. Untuk itu dapat dipahami bahwa skema UU Cipta Kerja berupaya menyelesaikan permasalahan yang tersebar ke dalam satu undang-undang (*omnibus law*).

[17] Sekretariat Presiden, *loc.cit.*

Mencermati konsideran tersebut, maka dalam alam pikir pemerintah, pengaturan UU Cipta Kerja merupakan upaya pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sejalan dengan itu, upaya pemerintah dalam pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, salah satunya memerlukan peningkatan pelindungan dan kesejahteraan pekerja. Dalam hal ini, menjadi tanggung jawab pemerintah untuk fokus pada pengaturan dan sinkronisasi terhadap permasalahan maupun tren yang berkembang untuk menuju pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

III. TREN KETENAGAKERJAAN DAN PEKERJA PREKARIAT

Di berbagai negara, untuk mengurangi angka pengangguran, diterapkan fleksibilitas pasar kerja, dimana keleluasaan perjanjian kerja diserahkan pada perusahaan dan pekerja sehingga sistem rekrut-pecat lebih mudah dilakukan tanpa pengaruh sosial-politik.[18] Terlihat relasi antara fleksibilitas pasar kerja berhadapan dengan peran pemerintah untuk menjawab permasalahan pengangguran, terutama dikaitkan dengan kewajiban negara untuk memenuhi dan melindungi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Walaupun diharapkan menjawab permasalahan pengangguran, berbagai kendala muncul dari fenomena fleksibilitas pasar kerja ini, antara lain permasalahan upah minimum, ketidakpastian pendapatan dan jaminan tenaga kerja, posisi tawar tenaga kerja yang rendah, dan kerentanan bagi tenaga kerja tidak terampil dimana hal tersebut didasari atas lemahnya sistem pengawasan dari pemerintah.[19] Tren ini menghasilkan kerentanan sehingga fenomena pekerja prekariat semakin masif terjadi di dunia.

Karakteristik dari pasar kerja fleksibel adalah mudahnya pemberi kerja dalam merekrut serta memecat pekerja, mengutamakan pekerjaan kontrak dibanding tetap, tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi, penghitungan gaji serta waktu kerja yang fleksibel. Pekerja prekariat pada umumnya bekerja secara penuh namun tidak mendapatkan hak-hak pekerja. Selain itu, mereka tidak mendapatkan jaminan sosial serta hak untuk berserikat.

Padahal tren dunia menunjukkan bahwa *human capital* dan *people centered development* adalah faktor terpenting bagi pelaku usaha.[20] Pembangunan manusia, inklusi, mobilitas sosial yang didasarkan pada akses pendidikan yang sama, kesehatan dan *design job* menjadi realita ketenagakerjaan yang dapat menciptakan produktivitas kerja. Selain itu, perubahan struktur ekonomi dari manufaktur ke digital berdampak pada kebutuhan akan inovasi untuk menarik investasi. Di Indonesia, ekonomi digital berkembang sangat

[18] Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, *Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*, https://media.neliti.com/media/publications/448-ID-fleksibilitas-pasar-kerja-dan-tanggung-jawab-negara.pdf, diakses pada 25 Juli 2021.
[19] *idem.*
[20] *idem.*

signifikan tiap tahunnya dan menyerap banyak tenaga kerja.[21] Fenomena pesatnya perkembangan ekonomi digital ini menunjukan kecenderungan pekerjaan/jasa konvensional yang terplatformasi.[22] Fenomena ini terlihat di Indonesia seperti perusahaan PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) dan PT Grab Teknologi Indonesia (Grab).

Selain perkembangan ekonomi digital, tren pekerja industri kreatif di Indonesia juga meningkat secara signifikan. Berdasarkan data yang disarikan oleh TURC pada 2015 - 2017 terdapat setida knya 15,96 juta - 17,43 juta pekerja industri kreatif di Indonesia dan turut berkontribusi terhadap 7,38% - 7,43% PDB Indonesia.[23] Di antara pekerja di industri kreatif tersebut, terdapat kelompok pekerja lepas dan mengalami kerentanan dan dikelabui dengan fleksibilitas kerja yang disukai anak muda.[24]

Potret lain kelompok tenaga kerja di Indonesia adalah pekerja rumahan. Pekerja rumahan sebenarnya bukan hal baru di Indonesia karena sudah turun temurun diwariskan.[25] Skema pekerja rumahan seringkali disebut sebagai 'pekerja sub-kontrak'.[26] Pekerjaan rumahan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh keluarga, sebagian besar perempuan, dari generasi ke generasi, dengan nenek, ibu dan anak perempuan terlibat dalam pekerjaan rumahan.[27] Berdasarkan catatan, belum ada data tunggal mengenai jumlah pekerja rumahan di Indonesia. Ada sejumlah pendataan yang telah dilakukan, diantaranya oleh sejumlah organisasi masyarakat sipil, seperti MAMPU, TURC, Yasanti, BITRA (2019) dan JPRI Jawa Timur.

Akibat pandemi COVID-19 yang terjadis sejak Maret 2929, banyak perusahaan yang terdampak dan menempuh efisiensi dengan melakukan PHK atau dirumahkan. Setidaknya 1,7 juta pekerja sektor industri mengalami PHK akibat Pandemi COVID-19.[28] Hal ini

---

[21] Rizky Amalia Fathikhah & Anang Fajar Sidik, *Informalisasi Kerja di Era Platformisasi: Kesejahteraan yang Samar dan Terbatasnya Kebijakan Ketenagakerjaan*, dalam Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. 190.
[22] *idem.*
[23] Fathimah Fildzah Izzati, *Informalisasi Kerja dan Kerentanan Para Pekerja Industri Kreatif Indonesia dalam Flexploitation dan Gig Economy*, dalam Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. 68.
[24] ibid, hlm. 66
[25] Juliani, Ketua DPD Serikat Pekerja Rumahan Sejahtera Sumatera Utara, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.
[26] ILO., et.al, *Pekerja Rumahan di Indonesia,* dalam Proyek ILO MAMPU – Akses ke lapangan kerja & pekerjaan yang layak untuk perempuan, 2015, hlm., 8.
[27] ILO. et.al, *Pekerja Rumahan di Indonesia,* dalam Proyek ILO MAMPU – Akses ke lapangan kerja & pekerjaan yang layak untuk perempuan, 2015, hlm., 2.
[28] Faisal Basri, *loc.cit.*

menyebabkan tingkat pengangguran terbuka dan pengangguran usia muda semakin meningkat. Pencari kerja muda di pasar kerja diprediksi akan menganggur akibat persaingan yang semakin ketat.[29]

Karena semakin banyak tenaga kerja yang tidak berhasil berkompetisi untuk masuk dalam lapangan kerja formal yang terbatas, maka tren informalisasi lapangan kerja semakin meningkat. Perubahan komposisi ketenagakerjaan pun muncul yaitu lebih banyak pekerja tidak tetap dibanding pekerja tetap demi membantu perusahaan untuk tetap bertahan.[30] Permasalahan yang juga muncul selain tingginya angka PHK yaitu kondisi *underemployment*, dimana banyak pekerja yang tidak terkena PHK namun sebenarnya mengalami banyak permasalahan seperti pemotongan upah, jam kerja yang berlebih, keselamatan kerja terkait protokol kesehatan, dan masalah lainnya. Di tengah krisis yang diakibatkan pandemi COVID-19, kondisi pekerja informal semakin rentan. Hal tersebut diperparah dengan ketiadaan data pekerja informal yang memadai, sehingga upaya untuk mendeteksi permasalahan tenaga kerja menjadi sulit.

Sebuah studi menunjukan bahwa akibat COVID-19, kelompok pekerja yang semakin rentan di sejumlah negara di Eropa maupun Amerika adalah perempuan, pekerja dengan tingkat pendidikan rendah dan kurang terampil, serta pekerja kontrak dan informal.[31] Kemudian, berdasarkan tren ketenagakerjaan yang bergeser dari manufaktur ke digital, terjadi fenomena informalisasi kerja sehingga dibutuhkan juga kebijakan-kebijakan yang mengakomodir tenaga kerja yang bekerja di sektor informal.

Kecondongan tren ketenagakerjaan ini menunjukan adanya celah pengaturan pelindungan bagi kelompok-kelompok pekerja prekariat yang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja. Pekerja prekariat yang dimaksud dalam kajian ini, penulis batasi secara spesifik menjadi tiga yaitu: pengemudi ojol, pekerja rumahan, dan pekerja lepas di industri kreatif. Ketiga bentuk pekerjaan ini dipilih karena memenuhi empat dimensi hubungan kerja rentan yang telah disebutkan di awal kajian ini. Selain itu, ketiga bentuk pekerjaan ini bisa dikatakan yang belakangan ini paling banyak/masif berkembang terutama di masa pandemi

[29] Andi Mishabul Pratiwi, dkk, *Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. xiv

[30] Hari Nugroho, *Diskusi tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

[31] *Sergei Soares and Janine Berg, Transitions in the labour market under COVID-19: Who endures, who doesn't and the implications for inequality, 2021, page., 19.*

COVID-19. Misalkan: pekerja rumahan karena paling banyak di PHK, maka banyak pekerja formal yang beralih dan memilih sebagai pekerja rumahan. Pekerja lepas yang dalam hal ini pekerja lepas di sektor kreatif bisa dimasukkan ke dalam satu kerangka hubungan kemitraan, karena kebanyakan pekerja lepas tidak memiliki perjanjian kerja dan mayoritas memiliki perjanjian kemitraan. Ketiga jenis pekerjaan ini dijadikan objek analisis sebagai jenis pekerja prekariat yang tidak terlindungi. Walaupun sebenarnya masalah ini adalah masalah yang dihadapi oleh semua pekerja prekariat dan tidak terbatas pada ketiga bentuk pekerjaan yang disebutkan sebelumnya.

Hubungan kerja yang dilindungi di dalam UU Cipta Kerja masih sangat sempit dan harusnya diperluas. Karena ada banyak sekali pekerja yang tidak bisa masuk ke dalam kerangka hubungan kerja di dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Harusnya cakupan pelindungan hubungan kerja di dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya bisa lebih luas lagi menjangkau seluruh pekerja di berbagai sektor.

IV. KEKELIRUAN UU CIPTA KERJA DALAM MEMAHAMI PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan *Executive Opinion Survey* 2017 yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum*, faktor yang paling problematis dalam pelaksanaan bisnis di Indonesia adalah korupsi, birokrasi pemerintahan yang tidak efisien, dan akses kepada keuangan. Berdasarkan survei tersebut, *restrictive labour regulation* (peraturan yang membatasi ketenagakerjaan) yang melatar belakangi lahirnya UU Cipta Kerja, justru bukan faktor utama penghambat investasi di Indonesia.[32] Realisasi investasi di Indonesia pada tahap pembentukan UU Cipta Kerja di tahun 2019 tumbuh sebesar 12% dari realisasi tahun sebelumnya, serta meningkat dan melampaui 102,2% dari target realisasi investasi tahun 2019 dari Pemerintah.[33]

Selain tren *human capital* dan perubahan struktur ekonomi ke digital, pertimbangan lain bagi pelaku usaha global adalah skor *Environmental Social Governance (ESG)*.[34] Negara dengan skor ESG yang baik, menjadi daya tarik bagi investor. Jaminan ketenagakerjaan dan HAM yang baik menjadi faktor penting dalam memperbaiki ESG. Mengatasi berbagai masalah yang ditimbulkan dari pasar kerja fleksibel, ILO menawarkan konsep *flexicurity* (*flexible and security*), yaitu pasar kerja fleksibel dibarengi dengan jaminan bagi pekerja termasuk jaminan pendapatan dan *upgrading skill* jangka panjang. Berdasarkan studi dari Rodgers pada 2007, disimpulkan bahwa tingginya tingkat fleksibilitas tidak berbanding lurus dengan tingginya angka tenaga kerja. Menurut Rodgers, aspek yang paling penting dalam kondisi pasar kerja fleksibel adalah adanya keseimbangan antara fleksibilitas dengan jaminan sosial pekerja.[35] Negara memiliki tanggung jawab dalam melindungi dan memenuhi hak tenaga kerja dalam pasar kerja fleksibel, diantaranya dengan membuat regulasi dan melakukan fungsi pengawasan.[36] Fleksibilitas pasar kerja tanpa diwadahi regulasi yang membuat posisi setara antara pemberi kerja dan pekerja akan menciptakan

---

[32] Faisal Basri, *Undang-Undang Cipta Kerja: Tinjauan Ekonomi*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

[33] CNBC Indonesia, *BKPM: Realisasi Investasi 2019 Lebih dari Rp 800 Triliun*, https://www.youtube.com/watch?v=MNF3xfg9VrI, diakses pada 3 September 2021.

[34] Rita Olivia Tambunan, *Omnibus Law 2020: Implikasinya terhadap Hak atas Pekerjaan & Penghidupan Layak*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

[35] *Gerry Rodgers, Labour Market Flexibility and Decent Work, DESA Working Paper No. 47 ST/ESA/2007/DWP/47, 2007 Economic & Social Affairs, page., 7-8.*

[36] Hari Nugroho dan Indrasari, *loc. cit*.

kondisi pasar kerja yang merugikan pekerja. Beberapa dampaknya adalah menciptakan aristokrasi pemberi kerja, pekerja tidak mendapatkan pelindungan, kontrak kerja yang tidak adil, dan nihilnya peran negara sebagai pengawas.[37]

Penerapan fleksibilitas pasar kerja yang ideal perlu diimbangi dengan kondisi - kondisi eksisting yang baik agar memastikan pelindungan terhadap pekerja terpenuhi, diantaranya adalah tingkat pengangguran tetap yang rendah, kuatnya posisi tawar pekerja, dan tingginya tingkat kesadaran pengusaha dalam memenuhi hak pekerja.[38] Aspek lain yang perlu diperhatikan dalam menerapkan pasar kerja fleksibel adalah tersedianya jaminan sosial untuk pekerja yang memadai, hal ini karena fleksbilitas pasar kerja menyebabkan pekerja lebih rentan mengenai kesepakatan upah dan status pekerjaan, sehingga jaminan sosial yang baik dapat menjadi jaring pengaman sosial apabila pekerja kehilangan pekerjaannya.[39] Fleksibilitas pasar kerja tanpa adanya jaminan sosial yang memadai akan menyebabkan kerentanan terutama pada pekerja prekariat.

Pekerja prekariat juga merupakan pekerja yang sebenarnya bekerja secara penuh namun tidak mendapatkan hak-hak pekerja karena statusnya, seperti pekerja kontrak, tidak tetap, rumahan, magang, mitra, dan lainnya.[40] Tidak jarang pekerjaan yang dijalani oleh para pekerja prekariat tersebut adalah pekerjaan yang berisiko terhadap keselamatan mereka. Tanpa adanya skema jaminan sosial termasuk jaminan kecelakaan kerja, kondisi mereka semakin rentan. Berkaitan dengan hal tersebut, negara memiliki kewajiban untuk tetap memastikan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan walau dalam kondisi pasar kerja yang fleksibel. Kekosongan regulasi yang melindungi pekerja prekariat harus menjadi sorotan.

Dalam praktiknya, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak seringkali dihadapkan dengan kebijakan yang tidak inklusif bagi kelompok-kelompok pekerja tertentu. Pengaturan yang ada dalam UU Cipta Kerja mengatur sektor pekerja formal, namun belum menyentuh pada eksistensi pekerja prekariat dengan kerentanannya. Konteks pengaturan pada UU Cipta Kerja serta peraturan pelaksananya hanya terbatas pada hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak sehingga tidak sesuai dengan kondisi

[37] Zantermans Rajagukgug, *loc. cit*.
[38] Zantermans Rajagukgug, *Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Tenaga Kerja*, Jurnal Kependudukan Indonesia Vol 5, No. 2 (2010).
[39] *Ibid*.
[40] International Labor Rights Forum, *loc.cit.*

pekerja prekariat di Indonesia tanpa kontrak kerja yang jelas. Memahami bahwa jenis pekerjaan di Indonesia bukan hanya pekerjaan di sektor formal, pekerja prekariat di Indonesia mengalami kerentanan berlapis karena ketiadaan pelindungan oleh negara atas hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi mereka.

V. FENOMENA PEKERJA PREKARIAT DI INDONESIA

1. Pengabaian Hak Pekerja Ojol Melalui Hubungan Kemitraan

Sebagai negara industrialisasi, fenomena pekerja prekariat bukanlah hal yang baru di Indonesia. Indonesia telah memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang tidak tentu, tidak pasti, dan tidak menjamin keamanan pekerja seiring dengan berkembangnya kerja–kerja sektor informal dan melahirkan pekerja prekariat. Praktik-praktik pekerjaan yang bersifat kontrak, lepas, dan tanpa adanya perjanjian kerja formal telah menjadi "standar" pada relasi kerja antara pemberi kerja dan pekerja di Indonesia.[41] Salah satu contoh fenomena pekerja prekariat yang berkembang sangat pesat di Indonesia adalah konsep kemitraan dalam industri transportasi dan perusahaan digital dengan pengemudi Ojek *Online* (ojol). Pada tahun 2020, kurang lebih terdapat minimal 4 juta pengemudi ojol yang bergabung dengan perusahaan platform (digital) sebagai mitra kerja, namun angka pasti hanya dimiliki oleh perusahaan platform yang merekrut pengemudi ojol.[42]

Selama ini pandangan mengenai dasar hukum antara perusahaan platform dengan pengemudi ojol didasarkan pada UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (**UU UMKM**), hanyalah sebatas asumsi. Meskipun hubungan kemitraan hanya dikenal dalam UU UMKM dan tidak ada sama sekali di dalam UU Ketenagakerjaan, namun konteks hubungan kemitraan yang ada di UU UMKM sangat berbeda dengan konteks hubungan kemitraan yang dimiliki oleh pengemudi ojol saat ini. Tidak seperti pekerja penuh pada umumnya, pengemudi ojol bergantung pada berapa banyak pelanggan yang menggunakan jasa mereka. Fakta di lapangan, mayoritas pengemudi ojol bekerja penuh waktu bahkan melebihi jam kerja normal 8 jam untuk memenuhi kebutuhan penghidupan diri dan keluarganya.[43]

Namun disisi lain, pengemudi ojol tidak mendapatkan pelindungan tenaga kerja yang memadai karena dipandang hanya sebagai mitra, bukan relasi antara pekerja dengan pemberi kerja pada umumnya yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia tidak memberi pelindungan terhadap pengemudi Ojol, yang

[41] *Arne L Kalleberg and Kevin Hewison, Confronting Precarious Work in Asia: Politics and Policies, Institute of Sociology Academia Sinica, Taipei, 2015, page., 14.*
[42] Dikutip dari pernyataan Wisnu, Sekretaris Jenderal Serikat Ojol Indonesia (SEROJA), disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.
[43] *Ibid*.

dapat disebut sebagai prekariat, karena tidak masuk dalam konsepsi pekerja sesuai regulasi yang berlaku saat ini.

Berdasarkan studi dari *Institute of Governance and Public Affairs (IGPA)* Universitas Gadjah Mada, konsep pekerja mitra mengeksploitasi pengemudi ojol karena tidak memberikan pelindungan sesuai ketentuan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja. Selain tidak memberikan pelindungan, relasi antara perusahaan *platform* (digital) dan pengemudi ojol juga sangat timpang, dimana pengemudi ojol tidak memiliki posisi tawar dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan hasil kerja mereka.[44] Salah satu contohnya adalah keputusan satu arah dari perusahaan *platform* dalam menentukan tarif jasa, potongan bagi hasil, dan kebijakan insentif yang berubah-ubah tanpa adanya kesepakatan dengan pengemudi ojol.[45]

2. Eksploitasi Pekerja Rumahan Tanpa Jaminan Kecelakaan Kerja

Istilah kerja rumahan berarti pekerjaan yang dikerjakan seseorang, yang kemudian disebut sebagai pekerja rumahan, (i) di dalam rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pemberi kerja; (ii) untuk mendapatkan upah; (iii) yang menghasilkan suatu produk atau jasa sebagaimana yang ditetapkan oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.[46]

Pekerja rumahan memiliki kerentanan akibat tidak adanya kejelasan kontrak kerja. Umumnya pekerja rumahan dilakukan oleh perempuan sebagai upaya membantu suami dalam mencari nafkah bagi keluarga. Tidak jarang pekerjaan tersebut juga melibatkan anak-anak agar lebih cepat selesai.[47] Dengan begitu, pekerja rumahan seringkali dianggap bukan sebagai pekerja melainkan hanya sebagai ibu rumah tangga.[48] Status mereka yang

[44] The Conversation, *Riset: empat alasan kemitraan Gojek, Grab, hingga Maxim merugikan para Ojol*, https://theconversation.com/riset-empat-alasan-kemitraan-gojek-grab-hingga-maxim-merugikan-para-ojol-159832, diakses pada 25 Juli 2021.
[45] Wisnu, *loc.cit*.
[46] Pasal 1 Konvensi ILO No.177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan. Hingga 2021, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ini.
[47] Juliani, *loc.cit.*
[48] Andi Misbahul Pratiwi dan Dede Rina, *Perempuan Pekerja Rumahan di Indonesia: Potret Kerentanan dan Advokasi Kebijakan*, dalam Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. 47.

abu-abu dan tanpa adanya kontrak yang jelas, pemberi kerja menjadi abai atas tanggung jawabnya untuk memenuhi hak pekerjanya.[49]

Jam kerja yang lebih dari delapan jam dalam sehari, tidak sebanding dengan upah yang didapat sehingga mengalami eksploitasi kerja. Pekerja rumahan bekerja tanpa keamanan kerja serta harus berurusan dengan ketidakpastian yang paling rentan karena jenis pekerjaan itu dapat dengan mudah dipindahkan dan diganti.[50] Kerentanan ini semakin buruk selama masa Pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak dari pekerja rumahan kehilangan pekerjaannya.

Terkait hak atas jaminan sosial, jaminan dari BPJS juga tidak bisa dirasakan oleh para pekerja rumahan. Posisi tawar yang rendah antara pekerja rumahan dengan pemberi kerja disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan para pekerja yang umumnya tidak bersekolah atau hanya lulusan sekolah dasar.[51] Hal ini juga yang menyebabkan para pekerja rumahan tidak sadar akan posisinya sebagai kelas pekerja yang seharusnya memiliki hak setara dengan pekerja di sektor lain. Hal ini disebabkan karena UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja yang tidak mengakomodir pekerja rumahan, sehingga menyebabkan pekerja rumahan secara yuridis menjadi tidak setara dengan pekerja di sekotr lain. Di tengah berbagai kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, sampai dengan saat ini belum mengakomodasi pengakuan dan pelindungan untuk pekerjaan dan pelindungan pekerja rumahan, termasuk UU Cipta Kerja. Hasilnya, pekerja rumahan amat rentan terhadap eksploitasi kerja dan tidak memiliki akses pelindungan bagi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

3. Minimnya pelindungan Pekerja Kreatif di Tengah Besarnya Kontribusi Mereka bagi Perekonomian Indonesia

Walaupun kontribusi industri kreatif cukup signifikan bagi perekonomian Indonesia, namun pelindungan hak bagi pekerja lepas di industri kreatif justru terabaikan karena pemerintah tidak menginklusi mereka ke dalam kelas pekerja yang dilindungi haknya dalam kebijakan ketenagakerjaan. Pemerintah belum cukup memahami eksistensi kelas pekerja lepas di industri kreatif. Ketidaktahuan Pemerintah didukung oleh pernyataan Koordinator

[49] Juliani, *loc.cit.*
[50] Yasinta Sonia Ariesti, *Kondisi Kerja Buruk, Jaringan Produksi Global dan Perusahaan Multinasional*, dalam Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020, hlm. 7.
[51] Juliani, *loc.cit.*

Divisi Advokasi dari Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Bimo Ario Fundrika, yang menyebutkan bahwa berdasarkan beberapa audiensi yang dilakukan oleh SINDIKASI dengan pemerintah seperti dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Bekraf, dikatakan bahwa pekerja kreatif merupakan hal yang baru bagi pemerintah, bahkan seperti "hutan belantara."[52]

Kerentanan yang dialami pekerja lepas di industri kreatif berdasarkan data SINDIKASI antara lain: 59% tidak punya kontrak kerja, 38% kerja lebih dari 8 jam sehari, 76% *freelancer* perempuan tidak mendapatkan cuti haid, 93% tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan selama periode kerja, 79% merasa beban kerja, jam kerja dan nilai kerja berpengaruh ke kesehatan mental, 87,8% tidak mendapat kompensasi akibat pembatalan kerja oleh pemberi kerja, 56,1% tenaga kerja memiliki tanggungan (seperti orang tua, anak, suami/istri), 86% pernah telat/tidak dibayar, dan 77% tidak tergabung dalam serikat pekerja. [53]

Persepsi fleksibilitas kerja, seperti dapat bekerja dimanapun dan kapanpun bagi pekerja lepas di industri kreatif sebenarnya merupakan ilusi, yang mana sebenarnya seolah-olah tidak ada batasan kerja dan beban kerja sehingga pemberi kerja dapat meminta pekerjaan berkali-kali kepada tenaga kerja industri kreatif dan dengan diluar jam kerja yang wajar karena ketiadaan kontrak kerja.[54] Hal tersebut memicu gangguan terhadap kesehatan mental pekerja kreatif. Alih-alih untuk memahami permasalahan dan tren yang berkembang dalam industri kreatif, dengan disahkannya UU Cipta Kerja dan turunannya, memperbesar peluang eksploitasi dan kerentanan bagi pekerja di industri kreatif.[55]

[52] Bimo Aria Fundrika, *Diskusi tentang UU 11/2020 tentang Cipta Kerja: Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja Prekariat,* disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.
[53] Alfa Gumilang, dkk, *Pedoman Kontrak Kerja Freelancer, S*erikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Jakarta Selatan, 2020, hlm. 120.
[54] Bimo Aria Fundrika, *loc.cit.*
[55] Bimo Aria Fundrika, *loc.cit.*

VI. CELAH PENGATURAN UU CIPTA KERJA DAN KEWAJIBAN NEGARA

Ketiadaan pelindungan pekerja prekariat dalam UU Cipta Kerja menyebabkan semakin timpangnya relasi antara pemberi kerja dengan pekerja dengan dalih kemitraan. Pengaturan dalam UU Cipta Kerja mengakui hak pekerja untuk berserikat, namun hal ini tidak berlaku bagi pekerja prekariat yang tidak terlindungi karena statusnya sebagai mitra. Apabila posisi tawar antara pemberi kerja dan pekerja tidak seimbang, pemerintah wajib hadir sebagai penyeimbang dengan membuat regulasi dan pengawasan yang melindungi kepentingan pekerja. Praktik yang terjadi saat ini, pemberi kerja seperti perusahaan *platform* dapat mengubah kebijakan tanpa melibatkan pekerja mitra sedikitpun. Hal ini juga terjadi pada pekerja rumahan maupun pekerja lepas di industri kreatif.

Negara telah memahami bahwa tenaga kerja bukan hanya pada sektor formal. Bahkan telah mengakui bahwa pekerja di sektor informal mendominasi pasar kerja di Indonesia. Namun, tampaknya Negara memiliki kecenderungan untuk enggan mengatur ketentuan tentang pelindungan pekerja di sektor informal, bahkan juga tidak diatur dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Kebijakan ketenagakerjaan ini semakin tidak menguntungkan bagi pekerja prekariat.

Negara dapat dikatakan telah menciptakan situasi dan kondisi yang tidak melindungi pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar, padahal paham atas urgensi dari pembentukan peraturan dan memahami komposisi pekerja yang didominasi oleh pekerja informal yang rentan. Hal ini menyebabkan pekerja prekariat tidak menyadari hak-haknya sebagai pekerja atau tahu dieksploitasi tetapi tidak bisa melepaskan diri karena memiliki posisi tawar yang rendah.

Dalam konteks berkembangnya pekerja prekariat di Indonesia, negara wajib hadir sebagai penyeimbang dalam relasi antara pemberi kerja dengan pekerja. Negara wajib mengakui dan memberikan pelindungan kepada pekerja prekariat seperti pengemudi ojol, pekerja rumahan, dan pekerja lepas di industri kreatif agar terhindar dari kerentanan dalam ketidak-adilan atas relasi kerja yang mereka alami. Alih-alih memberikan jaminan pelindungan pekerja dengan kebijakan yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, negara justru membentuk UU Cipta Kerja dan peraturan

pelaksanaannya yang tidak menginklusi pekerja prekariat sebagai kelompok pekerja yang wajib dipenuhi dan dilindungi haknya.

Pemerintah memahami lebih tingginya jumlah pekerja sektor informal dibandingkan pekerja sektor formal di Indonesia, yang dibuktikan dengan data di bagian Penjelasan sub bagian Umum pada UU Cipta Kerja. Secara bersamaan, pemerintah berfokus untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja yang seluas-luasnya. Namun nyatanya, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja justru tidak disertai dengan membuat suatu mekanisme pelindungan bagi pekerja rentan dengan hubungan kerja yang lebih adil dan setara.

UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya tidak dapat menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja,[56] sehingga tidak sesuai dengan tujuan UU Cipta Kerja yang tertulis pada pada Pasal 3 huruf b UU tersebut.

Dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, pekerja yang belum diatur statusnya dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan seperti pengemudi Ojol, pekerja lepas di industri kreatif, dan pekerja rumahan dapat mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan Bukan Penerima Upah (BPU). Tidak seperti manfaat yang didapatkan oleh program Penerima Upah, peserta BPU hanya dapat mendaftar pada program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua secara sukarela. Negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan pelindungan yang setara.

Berdasarkan data dari BPS, tercatat pada Februari 2021 terdapat 78.14 juta pekerja informal di Indonesia[57], sedangkan per-Desember 2020 tercatat kepesertaan aktif jaminan tenaga kerja BPU hanya mencapai 2.494.994 orang[58] atau hanya mencakup 3.2% kepesertaan dari pekerja sektor informal. Rendahnya tingkat kepesertaan jaminan tenaga kerja BPU bukti nyata masih rendahnya pelindungan terhadap pekerja di luar sektor formal.

---

[56] Pasal 3 huruf b UU Cipta Kerja.

[57] KataData, *Berapa Jumlah Pekerja Informal pada Februari 2021?,* https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/07/berapa-jumlah-pekerja-informal-pada-februari-2021, diakses 2 September 2021.

[58] Data BPJS Ketenagakerjaan, diolah Pusdatinaker tahun 2021, diakses dari https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Sampai%20dengan%20Desember%202020%20%20tercatat%20sebanyak%2050,69%20juta%20orang%20terdaftar%20dalam%20kepesertaan%20BPJS%20Ketenagakerjaan,%20baik%20yang%20aktif%20maupun%20tidak%20aktif.

Jaminan sosial sebagai hak dasar harus dipenuhi oleh negara dengan memastikan peningkatan kepesertaan jaminan sosial BPU dengan membuat regulasi dan insentif kepada peserta jaminan sosial BPU.

Pengaturan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya juga belum menginklusi pekerja prekariat dalam hal penikmatan hak atas jaminan sosial lainnya seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Hal ini terlihat dari Pasal 1 ayat (4) UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menyatakan bahwa peserta penerima manfaat BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Hal ini tentu tidak menguntungkan bagi pekerja prekariat yang kontrak kerja dan relasi dengan pemberi kerjanya yang tidak jelas.

Per-Juli 2020, Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan terdapat 92,4 juta tenaga kerja yang telah terdaftar di BP Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan) dari total 131 juta tenaga kerja di Indonesia,[59] artinya masih cukup banyak tenaga kerja yang tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan. Perkembangan baik terjadi pada pengemudi Ojol yang akhirnya didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Praktik baik tersebut perlu diterapkan bagi pekerja prekariat lain termasuk Pekerja Rumahan dan Pekerja Kreatif.

Namun, ada satu hal yang positif hadir dalam UU Cipta Kerja yang telah menambahkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (**JKP**) dalam penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan, yang selanjutnya diatur dengan PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (**PP JKP**). Akan tetapi, dalam Pasal 1 ayat (6) PP JKP mengatur bahwa peserta JKP adalah Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran. Dampaknya, program jaminan kehilangan pekerjaan hanya dapat dirasakan oleh pekerja di sektor formal dengan bentuk hubungan kerja standar. Permasalahan muncul bagi pelindungan kepada pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar dan statusnya belum jelas, seperti pengemudi Ojol yang dianggap mitra, pekerja rumahan, dan pekerja lepas di industri kreatif. Kedua kelompok pekerja tersebut secara praktis, memiliki relasi

[59] Ade Miranti Karunia, *Dirut BPJS Ketenagakerjaan: 4,9 Juta Pekerja Keluar Kepesertaan,* https://money.kompas.com/read/2020/08/26/134200526/dirut-bpjs-ketenagakerjaan--4-9-juta-pekerja-keluar-dari-kepesertaan?page=all, diakses pada 27 Juli 2021.

dengan pihak perusahaan atau pemberi kerja, seperti pengemudi Ojol yang harus menyepakati perjanjian dengan pihak aplikator atau pekerja rumahan dengan pemberi kerja. Namun faktanya, mereka tidak termasuk ke dalam pekerja formal, padahal, secara praktik beban kerja dan relasi kerja, mereka memiliki relasi kerja yang lebih cenderung ke pekerja formal. Kekosongan regulasi dalam mengatur tipe - tipe pekerjaan yang berada di wilayah “abu - abu” ini menyebabkan pihak pemberi kerja berpotensi mengeksploitasi pekerja tersebut atas dasar kemitraan atau perjanjian tak tertulis.

Masalah utama dari JKP adalah mengenai rigiditas siapa yang berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan tersebut. Manfaat dari JKP hanya dapat dinikmati oleh pekerja sektor formal yang telah didaftarkan dan membayar iuran. Sedangkan untuk pekerja informal, manfaat jaminan sosial tenaga kerja hanya terbatas pada jaminan kecelakan kerja, kematian, dan hari tua yang bersifat sukarela tanpa ada subsidi yang permanen dari pemerintah. Berdasarkan Pasal 9 Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (**KIHESB**) yang telah disahkan dalam UU No. 11/2005, negara harus mengakui hak setiap orang akan jaminan sosial, termasuk asuransi sosial. Sementara relaksasi proteksi hukum perburuhan semakin longgar terlihat dari waktu kerja dan masa kontrak.

Dalam pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, negara memiliki kewajiban untuk melakukan realisasi penuh atas hak yang dimaksud. Segara bentuk peraturan maupun kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus menuju pada realisasi penuh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. UU Cipta Kerja memang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja namun dengan dampak pemunduran hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam konteks penciptaan lapangan kerja, UU Cipta Kerja perlu dikritisi lebih lanjut karena tidak memiliki tujuan yang konkrit menciptakan berapa banyak lapangan kerja baru. Justru dengan dalih tersebut, UU Cipta Kerja telah melakukan pemunduran (retrogresi) terhadap hak ketenagakerjaan yang sudah ada tanpa memberikan jaminan ketenagakerjaan yang memadai terutama bagi pekerja prekariat. Pemerintah dapat tetap melindungi tenaga kerja walau dengan relaksasi pasar kerja dengan membuat kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang memadai. Sayangnya, PP JKP masih belum mampu mempertahankan penghidupan yang layak bagi pekerja yang mengalami PHK. Asas

manfaat yang masih bersifat inklusif terhadap pekerja formal, tidak memberikan pelindungan kepada pekerja prekariat.

Pelindungan negara terhadap pekerja telah diatur dalam UUD Negara RI 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (**UU HAM**), mengenai adanya jaminan bagi warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.[60] Selain hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, negara juga berkewajiban menjamin hak atas jaminan sosial warganya.[61] Lebih jauh lagi dalam KIHESB, telah ditegaskan bahwa negara menjamin sistem pengupahan yang adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, persamaan kesempatan dalam karir, hingga hak atas istirahat, santai, dan libur.

Dalam situasi atau sistem ekonomi dan politik seperti apapun, begitupun dalam sistem pasar kerja fleksibel, realisasi hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya warga merupakan kewajiban negara.[62] Hal ini termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 2 KIHESB telah menjelaskan bahwa negara harus berusaha mengambil langkah-langkah, semaksimal mungkin dari sumberdaya, agar tercapai kelancaran realisasi progresif hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya secara layak, termasuk penyusunan peraturan-peraturan legislatif. Hal ini juga ditegaskan dalam *Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* atau biasa disingkat *Limburg Principles* (dalam Bahasa Indonesia disebut **Prinsip Limburg**)[63] bahwa negara wajib segera mengambil langkah untuk memenuhi hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya warganya demi mencapai realisasi progresif yang dimaksud.[64]

Pembentukan sebuah peraturan perundang-undangan (upaya legislatif) menjadi salah satu langkah yang harus diambil untuk mencapai realisasi progresif hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Upaya legislatif tersebut harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan tanpa diskriminasi mampu mengakomodir penikmatan hak bagi seluruh warga.[65] Berdasarkan Komentar Umum Komite Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Perserikatan Bangsa-Bangsa No. 19 Tahun 2007 tentang Hak Atas Jaminan Sosial, Negara harus

[60] Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 UU HAM.
[61] Pasal 41 ayat (1) UU HAM.
[62] Komentar Umum No. 3 KIHESB, para., 6.
[63] Prinsip Limburg adalah kesepakatan yang mengatur implementasi Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.
[64] Prinsip Limburg, *op.cit*., para., 21.
[65] *idem.*

mengusahakan secara maksimal menggunakan sumber daya yang ada untuk memastikan bahwa jaminan sosial yang memadai dapat dinikmati seluruh pekerja termasuk pekerja paruh waktu, pekerja rumahan, maupun pekerja mandiri.[66] Jaminan sosial tersebut harus adaptif dan sepadan dengan penikmatan hak yang diterima pekerja sektor formal.[67]

Dengan mekanisme jaminan sosial yang ada di Indonesia saat ini, pekerja prekariat tidak dapat menerima manfaat jaminan sosial seperti pekerja di sektor formal. Dengan demikian, UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya tidak mengatur tanggung jawab negara dalam menghormati, memenuhi, dan melindungi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja prekariat. Ketiadaan ketentuan mengenai pelindungan pekerja prekariat di dalam UU Cipta Kerja, menunjukan bahwa negara tidak mempertimbangkan dengan hati-hati dan diskriminatif karena mengabaikan kelompok pekerja tertentu.

Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social, and Cultural Right atau biasa disingkat *Maastricht Guidelines* (dalam Bahasa Indonesia disebut **Panduan Maastricht**)[68] telah menegaskan bahwa pelanggaran atas hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya dapat terjadi melalui kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah. Kebijakan yang mengabaikan dan secara diskriminatif tidak mampu mengakomodir penikmatan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya bagi kelompok tertentu merupakan salah satu bentuk pelanggaran negara terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.[69]

UU Cipta Kerja menunjukan adanya diskriminasi dalam pelindungan hak atas penghidupan yang layak bagi pekerja prekariat. Negara dinilai melanggar HAM melalui pembiaran (*by omission*) karena gagal untuk menyediakan pelindungan kepada pekerja prekariat. Sebagai konsekuensinya, negara harus menyusun mekanisme perbaikan atas pelanggaran tersebut.[70] Negara harus segera mengambil langkah perbaikan agar pemenuhan hak atas penghidupan yang layak dapat dinikmati pula oleh kelompok pekerja prekariat di Indonesia.

---

[66] Komentar Umum No. 19 tahun 2007 tentang Hak Atas Jaminan Sosial, para., 33.
[67] *idem*
[68] Panduan Maastricht adalah petunjuk untuk mendeterminasi pelanggaran terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya serta memberi petunjuk penyelesaian dan mekanisme monitoring yang perlu dilakukan oleh badan otoritas level nasional, regional, hingga internasional.
[69] Panduan Maastricht, *op.cit*., para., 11 dan 14.
[70] Panduan Maastricht, *op.cit*., para., 16.

VII. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kajian ini menyimpulkan bahwa:

1. UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya tidak selaras dengan tujuannya untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dapat dilihat bahwa UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya tidak menginklusi pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar dan rentan (pekerja prekariat) dalam pengaturannya, yang akibatnya adalah ketiadaan payung hukum bagi pekerja prekariat. Hal ini merupakan implikasi abainya pemerintah atas hak-hak pekerja prekariat sebagai kelompok pekerja yang juga memiliki hak setara dengan pekerja sektor formal.

2. Negara di dalam UU Cipta Kerja, telah keliru merumuskan kebijakan yang tepat bagi masalah ketenagakerjaan di Indonesia, karena:
    a. Permasalahan yang sebenarnya adalah terjadinya kekosongan regulasi bagi pelindungan pekerja dengan hubungan kerja tidak standar. Kelompok kerja tersebut mengalami kerentanan yang lebih dibandingkan pekerja formal akibat kekosongan hukum;
    b. Tren ketenagakerjaan menunjukan bahwa kemajuan teknologi menghasilkan masifnya informalisasi tenaga kerja sehingga ekonomi digital dan kreatif banyak menyerap tenaga kerja. Masifnya informalisasi tenaga kerja tersebut tidak dibarengi dengan jaminan penikmatan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja di sektor-sektor tersebut.

    Dengan demikian UU Cipta Kerja tidak menjadi solusi yang tepat bagi salah satu permasalahan utama ketenagakerjaan karena tidak menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga Indonesia, dan bahkan mengabaikan keberadaan pekerja yang rentan tersebut.

3. Fleksibilitas dalam kondisi kerja merupakan ilusi bahwa pekerja prekariat dapat menentukan waktu kerjanya sendiri kapanpun dan dimanapun. Padahal dengan fleksibilitas kondisi kerja seperti ini dapat mengakibatkan ketiadaan batasan kerja dan meningkatkan beban kerja, sehingga timbul masalah ketidakpastian kerja.

Kondisi kerja yang fleksibel tanpa adanya pelindungan dari atas hak-haknya sebagai pekerja, memperburuk kerentanan pekerja prekariat, khususnya terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja prekariat.

4. Negara tidak mempertimbangkan dengan hati-hati dan secara diskriminatif mengabaikan kelompok pekerja prekariat dalam membentuk UU Cipta Kerja. Padahal Konstitusi telah menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta jaminan sosial bagi setiap warganya sehingga tidak seharusnya ada kelompok pekerja yang terabaikan. Dengan demikian negara harus mengambil langkah perbaikan agar pemenuhan hak atas penghidupan yang layak dapat dinikmati pula oleh kelompok pekerja prekariat di Indonesia.

2. Rekomendasi

Komnas HAM RI merekomendasikan kepada Pemerintah RI dan DPR RI untuk:

1. Melakukan perubahan atas atas UU Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan dengan mengakomodir dan memberikan pelindungan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di seluruh sektor baik pekerja sektor formal maupun sektor informal, termasuk pekerja prekariat, dalam rangka penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan HAM bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali;
2. Mengakui dan menginklusi pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar dan rentan (pekerja prekariat) setara hak-haknya dengan pekerja lain di sektor formal termasuk dalam hal mengakses hak-haknya. Dengan terinklusinya pekerja prekariat sebagai pekerja yang setara dengan kelompok pekerja lainnya, maka kebijakan ketenagakerjaan pun harus bisa menyasar bagi pemenuhan hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta jaminan sosial bagi pekerja prekariat;
3. Meratifikasi/mengadopsi berbagai instrumen yang diperlukan untuk melindungi pekerja-pekerja precariat, seperti Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Kerja Rumahan;
4. Membentuk regulasi hubungan kerja kemitraan baik pada sektor digital maupun industri kreatif dalam sebuah payung hukum dengan semangat menjamin bahwa pekerja tersebut mendapat haknya setara dengan pekerja di sektor formal;

5. Memperbaiki sistem pendataan ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak hanya terbatas pada pengkategorisasian pekerja formal dan informal saja, namun juga pendataan bagi berbagai jenis pekerjaan lainnya terutama pekerja dengan bentuk hubungan kerja non-standar serta mengalami kerentanan seperti pekerja prekariat; dan
6. Memperkuat kapasitas dan kapabilitas pekerja prekariat untuk mampu melakukan pembelaan atau advokasi jika menghadapi kondisi kerja di bawah standar, melalui peningkatan kesadaran tentang pekerja prekariat sebagai pekerja, non-diskriminasi, hak-hak pekerja, dan pentingnya memiliki kontrak tertulis yang detail dengan pemberi kerja, serta pentingnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja baik fisik maupun mental.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Alfa Gumilang, dkk, *Pedoman Kontrak Kerja Freelancer, S*erikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Jakarta Selatan, 2020.

Andi Mishabul Pratiwi, dkk, *Ekonomi Informal di Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta Pusat, 2020.

Creswell, W. J., *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.

Eka Afrina Djamhari, dkk, *Go-Jek: Kemacetan, Informalitas dan Inovasi Transportasi Perkotaan di Indonesia*, Perkumpulan PRAKARSA, Jakarta Selatan, 2017.

Komnas HAM, *Omnibus Law RUU Cipta Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia,* Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2021.

Lois Tyson, Critical Theory Today: A User-Friendly Guide Second Edition, Routledge, New York, 2006.

Dokumen Lainnya:

Arne L Kalleberg and Kevin Hewison, Confronting Precarious Work in Asia: Politics and Policies, Institute of Sociology Academia Sinica, Taipei, 2015.

Badan Pusat Statistik, Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021 No. 37/05/Th. XXIV, 05 Mei 2021.

Ellena Ekarahendy, dkk, *Kertas Posisi Mengubur di Tengah Pandemi Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19 #03, S*erikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Jakarta Selatan, 2020.

Fang Lee Cooke, COVID-19 and Impact on Employment in Developing Countries in Asia, CDES Policy Brief, 2020.

Gerry Rodgers, Labour Market Flexibility and Decent Work, DESA Working Paper No. 47 ST/ESA/2007/DWP/47, 2007 Economic & Social Affairs.

ILO., Konvensi 177 tentang *Kerja Rumahan*, 1996

ILO., et.al, Pekerja Rumahan di Indonesia, dalam Proyek ILO MAMPU – Akses ke lapangan kerja & pekerjaan yang layak untuk perempuan, 2015.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, *Siaran Pers No. HM.4.6/21/SET.M.EKON.3/02/2021 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja, Ciptakan Era Baru Berusaha untuk Perluasan Lapangan Kerja*, 21 Februari 2021.

Kementerian Sekretariat Negara, *Surat Jawaban Permohonan Informasi No. B-01/Kemenetneg/D-2/Humas/HM.00.00/03/2021,* tanggal 1 Maret 2021.

Kim Van Eyck, Flexibilizing Employment: An Overview, SEED Working Paper No. 41 International Labour Office, 2003.

Komentar Umum No. 19 Tahun 2007 tentang Hak Atas Jaminan Sosial.

Komentar Umum Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.

Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.

Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.

Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social, and Cultural Right.

Nabiyla Risfa Izzati, *Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Jurnal Masalah-Masalah Hukum Jilid 50 No. 3, 2021.

Sergei Soares and Janine Berg, Transitions in the labour market under COVID-19: Who endures, who doesn't and the implications for inequality, 2021.

Wawancara dan Diskusi:

Bhima Yudhistira, *Proyeksi Efek Implementasi UU Cipta Kerja terhadap Perekonomian*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Bimo Aria Fundrika, *Diskusi tentang UU 11/2020 tentang Cipta Kerja: Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja Prekariat,* disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Faisal Basri, *Undang-Undang Cipta Kerja: Tinjauan Ekonomi*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Hari Nugroho, *Diskusi tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Juliani, *Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jakarta, 2021.

Nabiyla Risfa Izzati, *Diskusi Melalui Zoom tentang Pembahasan Hasil Reviu Bersama Reviewer Eksternal dan Tim Kajian UU Cipta Kerja Komnas HAM RI atas Naskah Kajian UU Cipta Kerja,* Jakarta dan Yogyakarta, 2021.

Rita Olivia Tambunan, *Omnibus Law 2020: Implikasinya terhadap Hak atas Pekerjaan & Penghidupan Layak*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Wisnu Widarto, *Diskusi tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, disampaikan pada Wawancara dan Diskusi Komnas HAM RI tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jakarta, 2021.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.*

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Internet:

Ade Miranti Karunia, *Dirut BPJS Ketenagakerjaan: 4,9 Juta Pekerja Keluar Kepesertaan,* https://money.kompas.com/read/2020/08/26/134200526/dirut-bpjs-

ketenagakerjaan--4-9-juta-pekerja-keluar-dari-kepesertaan?page=all, diakses pada 27 Juli 2021.

Budiarti Utami Putri, *KASBI-FSPI Siapkan Aksi Tolak Omnibus Law RUU Cipta Kerja*, https://nasional.tempo.co/read/1392552/kasbi-fspi-siapkan-aksi-tolak-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok, diakses pada 4 Oktober 2020.

Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, *Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*, https://media.neliti.com/media/publications/448-ID-fleksibilitas-pasar-kerja-dan-tanggung-jawab-negara.pdf, diakses pada 25 Juli 2021.

International Labor Rights Forum, Company worldwide are shirking their legal obligations to workers by replacing permanent jobs with contract and temporary work, https://laborrights.org/issues/precarious-work#:~:text=Precarious%20workers%20are%20those%20who,right%20to%20join%20a%20union, diakses pada 25 Juli 2021.

Sekretariat Presiden, *Live: Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang-Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020*, https://www.youtube.com/watch?v=xUI7hd3KkK0, diakses pada 5 Juli 2021.

Sistem Informasi Rujukan Statistik, *Pekerja di Sektor Informal, https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/8483,* diakses pada 1 September 2021.

Tauvik Muhammad, Is a flexible labor market stabilizing unemployment or a rigid thing?, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/WCMS_185448/lang--en/index.htm, diakses pada 25 Juli 2021.

The Conversation, *Riset: empat alasan kemitraan Gojek, Grab, hingga Maxim merugikan para Ojol*, https://theconversation.com/riset-empat-alasan-kemitraan-gojek-grab-hingga-maxim-merugikan-para-ojol-159832, diakses pada 25 Juli 2021.

Work Rights Centre, What is Precarious Work?, https://www.workrightscentre.org/what-is-precarious-work, diakses pada 25 Juli 2021.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
Republik Indonesia

Website: www.komnasham.go.id | Email: info@komnasham.go.id



Komnas HAM RI
Jl. Latuharhary No. 4B, Menteng
Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10310
Telp: 021-3925230 | Fax: 021-3925227

ISBN 978-623-5748-03-0