

GONJANG- GANJING OMNIBUS LAW

CIPTA KERJAA

SEBUAH KRITIK



Penulis:

- Alnick Nathan -

(Omnibus Law dan Fleksibilisasi Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-ekonomi dan Ketenagakerjaan)

- Sunardi -

(Omnibus Law Ciptaker: Berpotensi Memperluas Praktik Informalisasi Kerja)

Penyunting:

Prof. Dr. Wahyudi Kumorotomo

Yuyun Purbokusumo, Ph.D

Penata Sampul dan Tata Letak:

Wahyu Budi Utomo



Omnibus Law dan Fleksibilisasi Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-ekonomi dan Ketenagakerjaan

Alnick Nathan¹

Pada penghujung tahun 2019 yang lalu, pemerintah berupaya mendorong sebuah *omnibus law* berupa Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja. RUU *omnibus law* atau undang-undang sapu jagat ini merupakan sebuah seperangkat hukum yang mampu secara sekaligus mengganti atau merevisi berbagai macam undang-undang yang telah ada sebelumnya dalam sekali tepuk. Dalam RUU Cipta Lapangan Kerja, pemerintah berencana untuk merevisi, mengganti, atau menghapus berbagai macam regulasi dalam 79 undang-undang yang berbeda: dari aturan ketenagakerjaan, lingkungan hidup, sumber daya alam, dsb.² Pemerintah menganggap hal ini diperlukan untuk memperbaiki tingkat laju pertumbuhan ekonomi Indonesia yang setiap tahunnya semakin lesu dengan mempermudah iklim berbisnis dan menarik investasi luar negeri sebanyak-banyaknya.

Sejak pertama kali diumumkan, RUU Cipta Lapangan Kerja, yang kemudian diubah namanya menjadi RUU Cipta Kerja ini, telah menimbulkan kon-

¹ Alnick Nathan lahir di Jakarta, 28 Agustus 1996. Saat ini sedang menjalani kuliah S1 di Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik UGM dan aktif di kelompok diskusi MAP Corner-Klub MKP. Berminat untuk mengkaji isu pembangunan, terutama pada isu buruh dan pekerja informal.
Alamat email: alnickmnathan@gmail.com

² Majalah Tempo, "Diam-diam Aturan Cilaka," 25 Januari 2020, <https://majalah.tempo.co/read/laporan-utama/159551/diam-diam-aturan-cilaka>

troversi bagi masyarakat. Selain karena proses perumusannya yang cenderung tertutup dan tidak melibatkan publik, substansi dalam RUU Cipta Kerja dinilai akan berdampak buruk pada masyarakat karena mendorong agenda liberalisasi ekonomi yang cukup masif. Regulasi dan aturan hukum yang ditujukan untuk melindungi kepentingan publik akan dihapuskan atau diperlemah sehingga berpotensi merugikan kesejahteraan masyarakat. Khususnya soal ketenagakerjaan. RUU Cipta Kerja akan mendorong lebih jauh fleksibilisasi tenaga kerja melalui revisi atau penghapusan terhadap berbagai macam perlindungan ketenagakerjaan. Beberapa serikat buruh dan pekerja di Indonesia menilai bahwa, jika hal-hal tersebut memang benar akan dilakukan, maka kondisi kelas pekerja akan menjadi semakin sulit. Tidak mengejutkan bila mereka telah menyuarakan penolakan mereka melalui rilis pers atau aksi massa di jalanan.³

Tulisan ini berupaya untuk menganalisis RUU Cipta Kerja dari perspektif makro-ekonomi dan ketenagakerjaan. Bagian kedua dari tulisan ini akan membahas latar belakang dari adanya *omnibus law* yang sedang digodok oleh pemerintah. Bagian ketiga akan membahas soal perubahan sistem ketenagakerjaan yang terdapat dalam RUU Cipta Kerja dan dampaknya terhadap pekerja. Berdasarkan analisa yang dilakukan, RUU Cipta Kerja hanya akan menjauhi cita-cita akan pekerjaan layak (*decent work*) dan memperburuk kerentanan ekonomi bagi masyarakat Indonesia. Tulisan ini ditutup dengan refleksi akan perlunya akan agenda pembangunan ekonomi yang berkeadilan dan berpihak kepada pekerja.

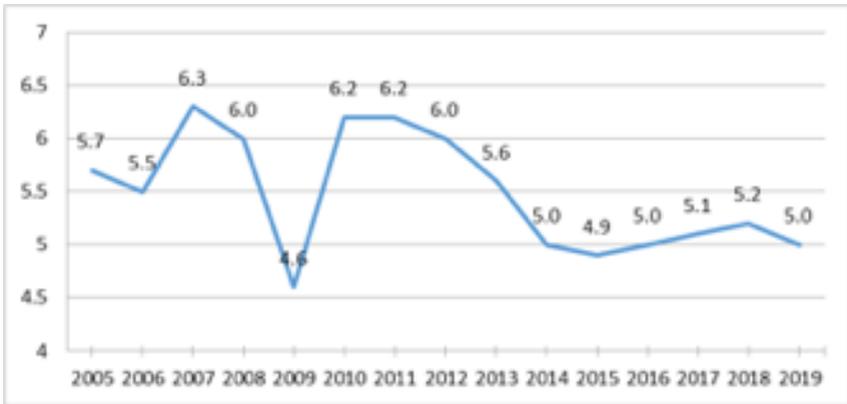
³ The Jakarta Post, "Workers, students continue to protest omnibus bill," January 14, 2020, <https://www.thejakartapost.com/news/2020/01/14/workers-students-continue-to-protest-omnibus-bill.html>

Ekonomi-Politik Omnibus Law

Selama lima tahun belakangan ini, tingkat pertumbuhan PDB di Indonesia berkisar 5% tiap tahunnya dan cenderung lebih rendah dari pada masa sebelumnya (lihat Bagan 1). Oleh karena itu, pemerintah bersikeras bahwa RUU Cipta Kerja ini menjadi penting untuk mendongkrak angka pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semakin lesu dengan memperbaiki iklim berbisnis di Indonesia dan menarik investasi luar negeri.⁴ Salah satu cara untuk melakukannya, sebagaimana yang tertera dalam RUU Cipta Kerja, adalah dengan mendorong liberalisasi dan fleksibilisasi tenaga kerja lebih jauh. Pemerintah dan beberapa pengamat ekonomi lainnya menilai bahwa regulasi atau perlindungan ketenagakerjaan saat ini terlalu “kaku” sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat investasi dan aktivitas bisnis di Indonesia (lihat Manning & Roesad 2007). Maka dari itu, sistem tenaga kerja di Indonesia perlu dibuat menjadi lebih fleksibel. Sebagian aturan ketenagakerjaan perlu diubah dan, kalau perlu dihapus, agar ongkos buruh, terutama soal upah, dapat ditekan serendah-rendahnya dan pengusaha diberikan kemudahan dalam merekrut dan memberhentikan pekerja. Dengan begitu, menurut pemerintah, pengusaha dan pemilik modal bisa lebih mudah berinvestasi dan membuka bisnis sehingga mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan pekerjaan baru.

⁴ The Jakarta Post, “Indonesia hopes to attract \$87b investment, create 3m jobs through omnibus bill: Airlangga,” February 25, 2020, <https://www.thejakartapost.com/news/2020/02/24/omnibus-bill-to-attract-87b-investment-open-3m-jobs-airlangga.html>

Bagan 1. Tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia, 2005-2019 (%)



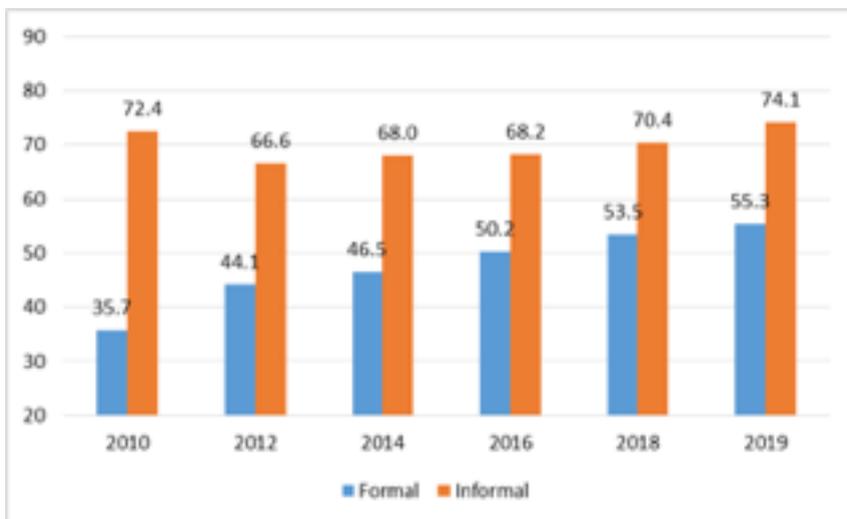
Sumber: BPS

Tidak dapat dipungkiri bahwa agenda pembangunan ekonomi memang dibutuhkan. Terlebih ketika masih banyak kalangan masyarakat terutama kelas pekerja yang belum mampu menikmati peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan mereka secara berarti. Menurut laporan dari World Bank (2019), setidaknya 115 juta penduduk Indonesia (atau hampir 45% dari total penduduk) masih berada di posisi ekonomi yang belum terjamin sehingga sangat rentan untuk jatuh pada kondisi kemiskinan. Laporan yang sama juga mencatat bahwa sekitar 91 juta atau 35% penduduk Indonesia memiliki taraf hidup yang lebih rendah dibandingkan kelompok tersebut (World Bank 2019: 6). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari penduduk Indonesia masih memiliki posisi sosial dan ekonomi yang cukup rentan dan dengan tingkat kesejahteraan tidak memadai.

Mayoritas dari kelompok rentan tersebut bekerja sebagai pekerja informal. Menurut data dari BPS pada tahun 2019, sekitar 74 juta atau sekitar 57% dari tenaga kerja di Indonesia bekerja di sektor informal sementara pekerja formal hanya mencakup sekitar 55 juta atau 43% dari total tenaga kerja di Indonesia (lihat Bagan 2). Padahal, pekerjaan dalam sektor informal dikategorikan oleh ILO sebagai pekerja rentan atau *vulnerable*

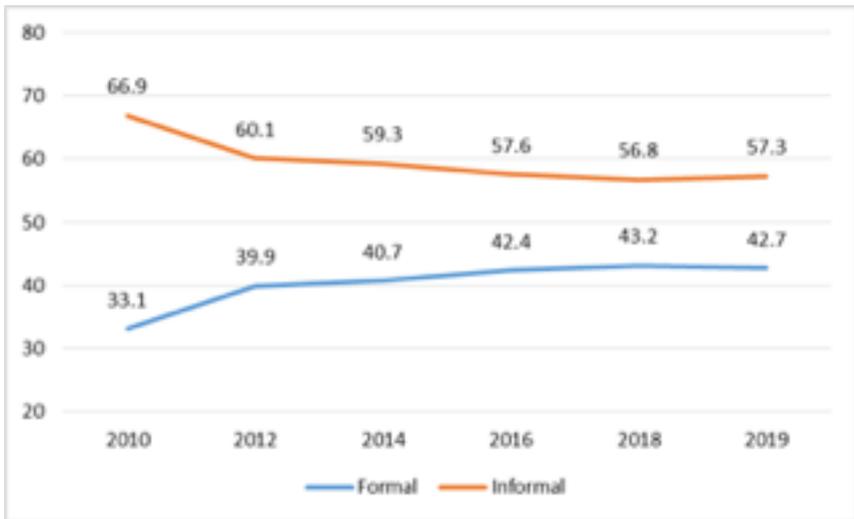
employment karena cenderung memiliki kualitas kerja yang kurang layak, tanpa kontrak kerja formal dan kepastian kerja yang jelas, minim hak-hak pekerja seperti cuti atau upah minimum, dan tidak mendapatkan jaminan sosial. Dalam beberapa tahun belakangan ini, proporsi antara tenaga kerja di sektor formal dengan informal cenderung stagnan tidak mengalami perubahan yang signifikan (Bagan 3). Artinya, penciptaan lapangan pekerjaan baru di sektor formal masih belum cukup memadai untuk menyerap suplai tenaga kerja di Indonesia. Melihat kondisi seperti ini, upaya untuk menciptakan lapangan kerja formal dengan kualitas pekerjaan layak (atau disebut ILO sebagai *decent work*) masih tetap dibutuhkan untuk menyerap para pekerja informal yang masih mengadu nasib dengan keadaan rentan dan memperbaiki keadaan ekonomi dari masyarakat secara luas (Habibi & Juliawan 2018).

Bagan 2. Jumlah pekerja di Indonesia berdasarkan sektor, 2010-2019 (Juta)



Sumber: BPS

Bagan 3. Persentase pekerja di Indonesia berdasarkan sektor, 2010-2019 (%)



Sumber: BPS

Akan tetapi, dasar kebijakan pemerintah yang menjadi pembenaran atas RUU Cipta Kerja perlu dipertanyakan lebih lanjut. Pasalnya, klaim bahwa regulasi dan aturan ketenagakerjaan yang 'kaku' merupakan faktor penghambat terbesar dari investasi dan pembangunan ekonomi di Indonesia kurang dapat dibenarkan. Mengutip hasil survei World Economic Forum (2017) terhadap pelaku bisnis dan investor, faktor penghambat terbesar investasi di Indonesia adalah korupsi, disusul oleh birokrasi yang tidak efisien dan berbelit-belit. Sementara itu, sistem ketenagakerjaan menempati posisi ke-13. Artinya, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlalu sebanding dengan persoalan seperti korupsi atau inefisiensi birokrasi dalam menghambat terciptanya iklim bisnis yang baik. Logikanya, jika korupsi dan permasalahan birokrasi menjadi faktor penghambat investasi yang cukup besar maka pemerintah seharusnya berupaya untuk memperkuat lembaga anti-korupsi dan memperbaiki birokrasi di sektor publik agar menjadi lebih

efisien dan efektif. Faktanya, pemerintah dan lembaga legislatif justru mendorong revisi UU KPK yang dinilai oleh sebagian pengamat malah memperlemah wewenang dan upaya KPK dalam mengatasi masalah korupsi dalam lembaga pemerintahan.⁵

Lebih dari itu, asumsi bahwa kebutuhan atas investasi luar negeri sebagai dasar pembangunan ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan juga perlu dicermati. Berdasarkan data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), beberapa tahun terakhir terjadi pelemahan dampak investasi luar negeri terhadap penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2010, setiap Rp 1 triliun investasi yang masuk mampu menyerap 5 ribu pekerja sementara pada tahun 2016 jumlahnya menurun menjadi 2 ribu. Padahal, dengan realisasi investasi sebesar Rp 809,6 triliun, jumlah realisasi investasi yang dicapai pada tahun 2019 bisa dikatakan melampaui ekspektasi.⁶ Selain itu, BKPM juga mencatat bahwa jumlah lapangan pekerjaan baru yang dihasilkan dari pertumbuhan ekonomi di Indonesia lebih rendah dari sebelumnya. Pada tahun 2013, 1% pertumbuhan ekonomi mampu menyerap 750 ribu tenaga kerja sedangkan pada tahun 2019 jumlah yang terserap hanya 110 ribu.⁷

Hal ini menunjukkan bahwa arah pembangunan ekonomi di Indonesia menghasilkan apa yang disebut dengan “*jobless growth*” yakni pertumbuhan ekonomi tanpa diikuti dengan terbukanya jumlah lapangan kerja yang memadai (Li 2013). Tren “*jobless growth*” ini memang telah tampak

⁵ CNN Indonesia, “KPK: 26 Poin dalam UU KPK Baru Memperlemah Kerja,” 26 September 2019, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190926052107-12-434098/kpk-26-poin-dalam-uu-kpk-baru-memperlemah-kerja>

⁶ Ekonomi, “Kenapa Investasi di Indonesia Naik, tetapi Serapan Tenaga Kerja Turun?,” 14 Januari 2019, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190114/257/878542/kenapa-investasi-di-indonesia-naik-tetapi-serapan-tenaga-kerja-turun>

⁷ Kontan, “Realisasi investasi lampau target, tapi penyerapan tenaga kerja turun, ini kata BKPM,” 29 Januari 2020, <https://nasional.kontan.co.id/news/realisasi-investasi-lampau-target-tapi-penyerapan-tenaga-kerja-turun-ini-kata-bkpm>

dan diperkuat oleh agenda liberalisasi ekonomi pasca terjadinya krisis finansial pada tahun 1998 (Tadjoeddin & Chowdhury 2019: 20; lihat juga Aswicahyono, et al 2010; Habibi & Juliawan 2018). Maka dari itu, besaran jumlah investasi luar negeri yang masuk ke Indonesia tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan baru yang tercipta sehingga kurang mampu memberikan kesejahteraan dan pekerjaan layak bagi kelas pekerja.

Lebih dari itu, model pembangunan ekonomi seperti ini justru malah melanggengkan kerentanan ekonomi yang dialami oleh sebagian besar masyarakat Indonesia. Sebagaimana yang ditulis oleh Habibi & Juliawan (2018), mengandalkan investasi luar negeri untuk membangun ekonomi hanya akan menundukkan ekonomi domestik demi kebutuhan pasar dunia dan memprioritaskan kepentingan akumulasi modal. Alih-alih membangun struktur ekonomi yang koheren dan dinamis antara sektor-sektor ekonomi sehingga mampu menciptakan lapangan pekerjaan layak dengan jumlah memadai, model pembangunan seperti ini hanya akan menciptakan kerentanan sosial dan ekonomi bagi masyarakat banyak dengan sistem ketenagakerjaan yang ditandai dengan “meningkatnya kasualisasi kerja di sektor formal dan meluasnya pekerja rentan sehingga menempatkan jutaan hidup orang dalam situasi yang cukup sulit” (Habibi & Juliawan 2018: 666)

Tidak hanya dasar dan logika pbenarannya saja yang perlu dipermasalahkan, proses perumusan dari RUU Cipta Kerja pun dipenuhi dengan banyak kejanggalan. Proses perumusan undang-undang baru sudah sepatutnya mengikuti teknik dan kaidah pembuatan perundang-undangan yang telah diberlakukan. Mulai dari harus memiliki naskah akademik hingga perlunya sosialisasi dan menjaring aspirasi dari *stakeholder* atau mereka yang akan terdampak bagi kebijakan dan hukum tersebut. Akan tetapi untuk RUU Cipta Kerja proses tersebut tidak berjalan.

Pertama, peran serikat buruh dalam proses perumusan RUU ini terbilang sangat minim dan cenderung tidak dilibatkan. Padahal, perubahan terhadap sistem ketenagakerjaan akan berdampak kepada banyak kалан-

gan masyarakat terutama pekerja. Seharusnya mereka yang terdampak dari kebijakan perlu dilibatkan untuk memastikan bahwa aspirasi mereka juga diperhitungkan dalam proses perumusan. Namun, sebagaimana yang telah dilaporkan oleh Majalah Tempo, perumusan RUU Cipta Kerja ini sarat oleh kepentingan pengusaha.⁸ Bahkan sejumlah pengusaha terlibat dalam satuan tugas yang dibentuk untuk menggodok RUU ini. Maka dari itu, tidak mengejutkan jika RUU Cipta Kerja berupaya mengubah sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar menjadi lebih ramah bagi pengusaha sembari memperkecil perlindungan terhadap pekerja.⁹

Kedua, proses perumusan RUU ini cenderung tertutup. Bahkan sejak pertama kali diumumkan, publik cenderung tidak mampu mengakses naskah RUU dan naskah akademik yang melatarbelakanginya. Padahal penting bagi publik untuk memiliki akses terhadap naskah akademik atau *draft* RUU. Tidak hanya agar proses perumusan menjadi lebih transparan, tetapi masyarakat dapat mencermatinya lebih lanjut dan menyalurkan kritik dan aspirasi mereka terhadap RUU tersebut. Dengan proses perumusan RUU Cipta Kerja yang cenderung tertutup, maka masyarakat akan menjadi lebih kesulitan dalam mengawal sekaligus menyuarakan keresahan mereka terhadap isi kandungan dari RUU Cipta Kerja.

Menyapu Jagad Kelas Pekerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan, baik secara proses perumusannya maupun dasar dan logika yang digunakan untuk membenarkannya, RUU Cipta Kerja memiliki banyak kejanggalan. Selain proses perumusannya yang tertutup, ia juga cenderung lebih banyak melibatkan pengusaha ketimbang para pekerja. Maka dari itu, tidak mengejutkan bila isi kandungan RUU Cip-

⁸ Majalah Tempo, "Diam-diam Aturan Cilaka," 25 Januari 2020, <https://majalah-tempo.co/read/laporan-utama/159551/diam-diam-aturan-cilaka>

⁹ Majalah Tempo, "Setir Baru Bagi Pebisnis," 25 Januari 2020, <https://majalah-tempo.co/read/laporan-utama/159541/para-pengusaha-menyetir-omnibus-law-ruu-cipta-lapangan-kerja>

ta Kerja lebih menguntungkan pengusaha. Berdasarkan hasil analisa atas RUU itu sendiri, bila RUU ini berhasil diketok menjadi undang-undang maka nasib kelas pekerja di Indonesia bisa menjadi lebih rentan. Pasalnya, banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan (lihat Tabel 1). Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (*decent work*) bagi para pekerja, RUU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidakpastian.

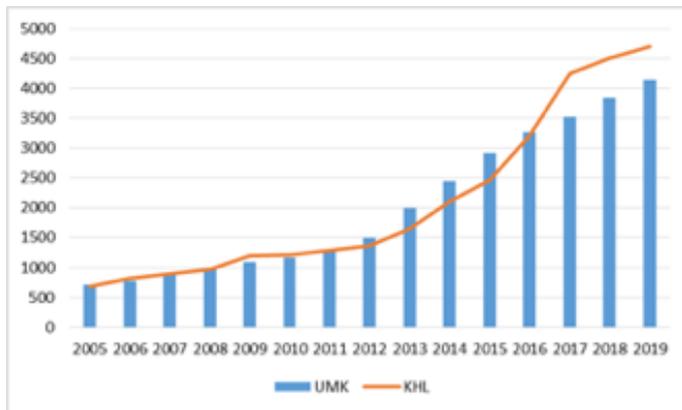
Pertama, soal kebijakan perupahan. RUU Cipta Kerja akan menjunjung tinggi kebijakan upah murah bagi kelas pekerja Indonesia. Kebijakan pengupahan berdasarkan PP Pengupahan tahun 2014 akan dibenarkan oleh RUU ini dan menjadi dasar perhitungan upah minimum di Indonesia ke depannya. Dengan begitu, penentuan upah minimum tidak lagi berdasarkan perundingan tripartit antara serikat pekerja, pengusaha, dan negara melainkan mengikuti rumus perhitungan dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi di tingkat nasional. Konsekuensi dari penyelarasan ini adalah peningkatan upah minimum tidak lagi menyesuaikan kondisi ekonomi dan kebutuhan masyarakat di tiap-tiap daerah dan dapat ditekan serendah-rendahnya.

Wulansari (2019, 2020) telah menunjukkan dampak mekanisme penentuan upah minimum berdasarkan PP Pengupahan Tahun 2014 terhadap ketenagakerjaan dan upah buruh di Kabupaten Bekasi dan Kota Yogyakarta. Dalam kajian lapangannya, mekanisme PP Pengupahan membuat peningkatan nominal upah minimum menjadi kurang memadai sehingga upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ditetapkan tidak lagi mampu memenuhi standar Kehidupan Hidup Layak (KHL) dari tiap-tiap daerah. Sejak tahun 2017, capaian UMK di kabupaten Bekasi tidak lagi sesuai dengan KHL pasca ditetapkannya PP Pengupahan dengan tingkat UMK hanya mampu memenuhi sekitar 85% dari KHL selama beberapa tahun terakhir (Bagan 4). Sementara di daerah lain seperti Kota Yogyakarta, tingkat UMK sering kali tidak mencapai KHL dengan tingkat UMK sering kali hanya memenuhi

80% dari KHL (Bagan 5). Penentuan upah minimum seperti ini, jika terus dibiarkan, hanya akan memperlebar kesenjangan sosial dan spasial antar daerah (Bagan 6). Bagi daerah dengan tingkat upah minimum yang sudah terlanjur rendah akan kesulitan untuk meningkatkan upah minimum mereka dengan lebih besar agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan pekerja mereka (Wulansari 2019, 2020).

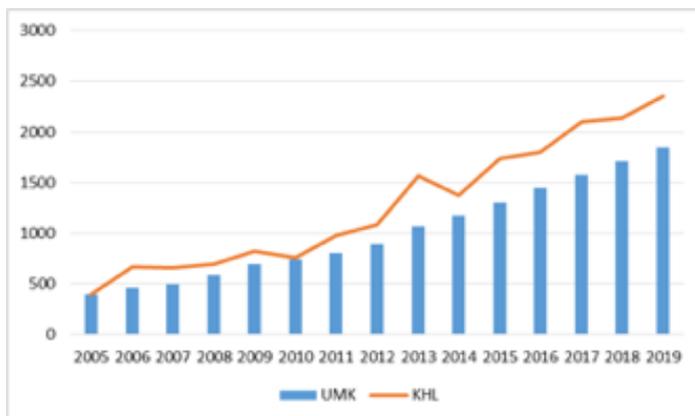
Lebih dari itu, RUU Cipta Kerja akan menghapus ketentuan (UMK) dan upah minimum sektoral (UMS). Menurut naskah RUU Cipta Kerja, besaran upah minimum hanya akan ditentukan dari upah minimum provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh gubernur. Perubahan ini jelas akan menurunkan upah minimum bagi semua pekerja formal di Indonesia mengingat bahwa UMP selalu lebih rendah dibandingkan UMK atau UMS. Selain itu, mekanisme penentuan upah minimum untuk pekerja di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya akan diatur secara berbeda sebagai bentuk insentif terhadap sektor tersebut. Dengan demikian, upah minimum pada kedua sektor tersebut kemungkinan besar bisa lebih rendah dari pada ketentuan yang telah ditentukan (UMP). Padahal, menurut data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah pada tahun 2018, usaha mikro dan kecil diketahui menyerap sekitar 93% dari tenaga kerja di Indonesia. Artinya, RUU Cipta Kerja akan melegalkan upah rendah bagi hampir seluruh pekerja di Indonesia.

Bagan 4. Perbandingan UMK dan KHL di Kabupaten Bekasi, 2005-2019 (ribu rupiah)



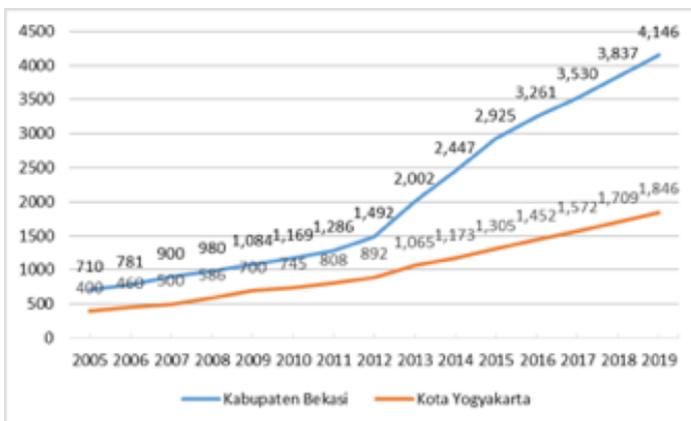
Sumber: Wulansari (2020)

Bagan 5. Perbandingan UMK dan KHL di Kota Yogyakarta, 2005-2019 (ribu rupiah)



Sumber: Wulansari (2020)

Bagan 6. Perbandingan UMK antara Kab. Bekasi dan Kota Yogyakarta, 2005-2019 (juta rupiah)



Sumber: Wulansari (2020)

Tabel 1. Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja

Ketentuan	Perubahan dari UU Ketenagakerjaan	Dampak ke pekerja
Upah	<p>Pasal 88 diubah; pasal 89 dihapus; Penambahan pasal 88B, 88C, 88D</p> <p>Upah minimum kabupaten/kota dan sektoral dihapus. Upah minimum ditentukan dari upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur.</p>	Upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral.
	<p>Penambahan pasal 88E dan 90B</p> <p>Ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah.</p>	Upah minimum di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah daripada ketentuan upah minimum yang berlaku.

Kerja kontrak dan alih daya	<p>Pasal 59 dihapus Ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal 3 tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan untuk semua jenis pekerjaan dan tanpa batasan waktu.</p>	<p>Memperluas kerja kontrak dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja kontrak (PKWT) dan kerja kontrak bisa lebih dari 3 tahun lamanya.</p>
	<p>Pasal 64, 65 dihapus; pasal 66 diubah Ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja <i>outsourcing</i>/alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan pekerja <i>outsourcing</i>.</p>	<p>Memperluas kerja <i>outsourcing</i> dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja <i>outsourcing</i>/alih daya termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi.</p>
Cuti	<p>Pasal 93 diubah Pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (<i>paid leave</i>).</p>	<p>Pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (<i>paid leave</i>) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan <i>paid leave</i> bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan. Sangat berdampak pada pekerja perempuan.</p>

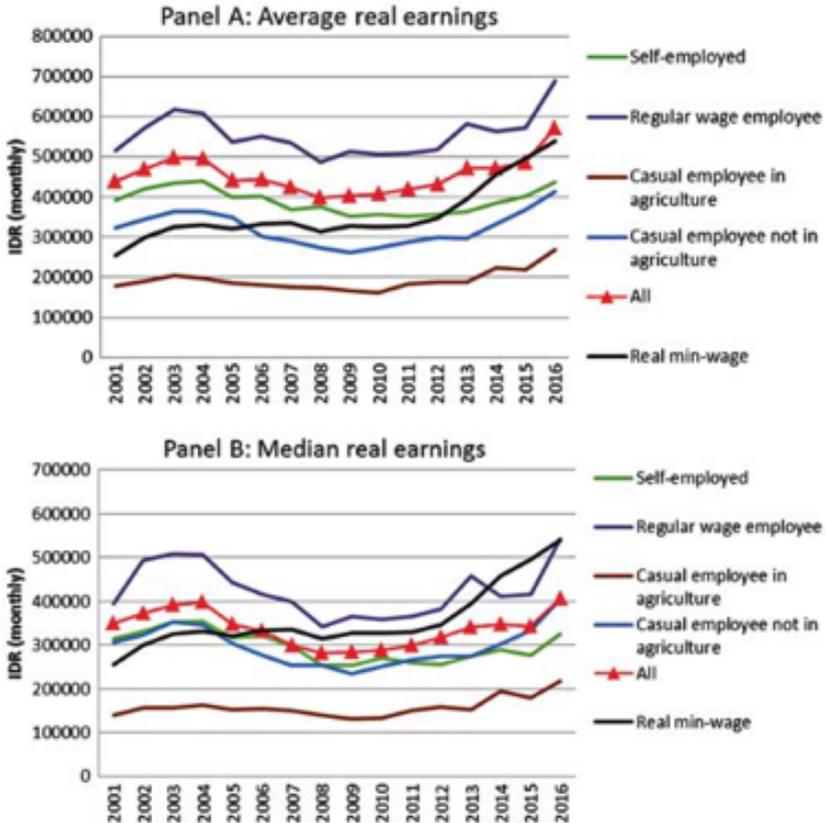
Pesangon	<p>Pasal 156 diubah Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UPMK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja.</p>	Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan <i>outsourcing</i> maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali.
----------	--	--

Upaya untuk menekan upah pekerja serendah-rendahnya melalui RUU Cipta Kerja jelas bermasalah mengingat sudah minimnya ketentuan upah yang telah berlaku selama ini. Penelitian yang dilakukan oleh Tadjoeeddin & Chowdhury (2019: 74-76) menemukan bahwa upah riil Indonesia di antara tahun 2003-2015 cenderung stagnan dan bahkan sempat menurun, terutama bagi pekerja formal (*regular wage employee*), meskipun di masa yang sama terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja (Bagan 7). Hal ini memperlihatkan bahwa kondisi hidup dan kesejahteraan pekerja, khususnya pekerja formal, sempat mengalami penurunan di periode tersebut dibandingkan sebelumnya. Tidak hanya itu, melihat bahwa pendapatan riil median (*median real earnings*) hampir setara dengan tingkat upah minimum riil (*real minimum wage*) menunjukkan bahwa cukup banyak jumlah pekerja yang dibayar hampir setara dengan upah minimum (Bagan 7). Hal ini menjadi indikasi atas dominannya jumlah pekerja dengan upah rendah di Indonesia. Padahal, Tadjoeeddin & Chowdhury (2019: 4-5) berpendapat bahwa mempertahankan kebijakan upah murah di Indonesia cukup beresiko karena dapat mengakibatkan terbatasnya permintaan efektif domestik (*domestic effective demand*) sehingga menghambat pertumbuhan ekonomi, terutama sektor industri manufaktur, dan membuat Indonesia

terjebak dalam ekonomi yang memiliki produktivitas rendah.

Kedua, RUU Cipta Kerja akan memperluas praktek penggunaan tenaga kerja fleksibel. Pasal 59, 64, dan 65 dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur soal ketentuan kerja kontrak dan *outsourcing* akan dihapus melalui RUU Cipta Kerja. Menurut pasal 59, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kerja kontrak hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sekali selesai, sementara, dengan jangka waktu maksimal 3 tahun lamanya, dan bukan bagian dari kegiatan pokok usaha atau berhubungan dengan proses produksi secara langsung. Selain itu, pasal 64 dan 65 mengatur bahwa tenaga kerja alih daya atau *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat di kegiatan pokok dan berhubungan dengan proses produksi secara langsung. Dengan dihapuskannya ketentuan-ketentuan ini, RUU Cipta Kerja hanya akan membuat pasar tenaga kerja menjadi lebih fleksibel dengan diberikannya keleluasaan bagi pengusaha untuk menggunakan pekerja kontrak atau *outsourcing* yang bisa direkrut dan diberhentikan dengan mudah dan murah. Tentu saja ini akan membuat jumlah pekerja tetap, dengan kepastian kerja jangka panjang, menjadi menurun. Ketimbang pekerja tetap, pekerja kontrak dan *outsourcing* cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki hak-hak pekerja lebih sedikit sehingga cukup menggiurkan bagi pengusaha. Hal ini membuat pengusaha berupaya memperbanyak penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing* ketimbang pekerja tetap karena dengan demikian ongkos buruh dapat ditekan sekecil mungkin.

Bagan 7. Tren Pendapatan Riil Pekerja per Bulan di Indonesia, 2001-2016



Sumber: Tadjoedin & Chowdhury (2019)

Beberapa kajian lapangan telah membuktikan sistem tenaga kerja fleksibel telah membuat nasib pekerja menjadi lebih rentan. Tjandraningsih (2012) misalnya menunjukkan bagaimana pengadopsian sistem tenaga kerja fleksibel dalam UU Ketenagakerjaan 2003 telah membuat posisi pekerja menjadi lebih lemah melalui pembedaan pembedaan status kerja (antara pekerja tetap, kontrak, dan *outsourcing*). Pekerja kontrak dan *outsourcing*

menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja tetap yakni 17% lebih rendah untuk pekerja kontrak dan 27% lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*. Mereka juga tidak memiliki kepastian kerja, memiliki tunjangan kerja yang minim, tidak mendapatkan pesangon ketika di PHK, dan bisa diberhentikan dengan lebih mudah. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Juliawan (2010) juga telah menunjukkan bagaimana pengusaha cenderung berupaya menggunakan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* karena ongkos buruh yang ditawarkan dapat ditekan serendah-rendahnya. Bahkan, ia mencatat suatu kasus di mana suatu perusahaan, melalui proses yang disebut sebagai “*pemutihan*”, mengganti status mayoritas tenaga kerja mereka dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak pasca ditetapkannya UU Ketenagakerjaan 2003.

Bahkan, riset Tjandraningsih (2012) juga menemukan bahwa tidak sedikit perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing* dalam kegiatan inti produksi meskipun hal ini dilarang dalam UU Ketenagakerjaan 2003. Ini memperlihatkan bahwa meskipun undang-undang telah memberikan regulasi ketenagakerjaan yang jelas, tidak sedikit pengusaha yang melanggarnya demi menekan ongkos buruh dan meningkatkan keuntungan mereka. Maka dari itu, alih-alih menciptakan pekerjaan tetap dan dengan kondisi layak (*decent work*), membuat sistem ketenagakerjaan menjadi lebih fleksibel sebagaimana dalam RUU Cipta Kerja hanya akan memparah ketidakpastian kerja yang dialami pekerja melalui kasualisasi kerja (*casualisation of work*) dan meningkatkan jumlah pekerja dengan kondisi kerja yang rentan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia (Tadjoeddin & Chowdhury 2019: 53-54; Tjandraningsih 2012).

Ketiga, soal cuti. RUU Cipta Kerja akan menghapuskan berbagai hak cuti yang dimiliki oleh pekerja formal sebagaimana tertera dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 93 dari UU Ketenagakerjaan telah memberikan hak bagi pekerja untuk mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah

agama, atau karena anggota keluarga meninggal dan berhak mendapatkan upah selama masa cuti (*paid leave*). Dalam RUU Cipta Kerja, ketentuan untuk mendapatkan upah selama masa cuti hanya berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian, hak pekerja untuk cuti tidak lagi diatur oleh perundang-undangan. Hal ini jelas akan membuat para pekerja kehilangan hak mereka untuk mengambil cuti ketika dalam keadaan darurat seperti karena sakit. Dihapuskannya berbagai macam hak cuti dalam RUU Cipta Kerja jelas akan sangat berdampak bagi pekerja, terutama pekerja perempuan yang kehilangan hak cuti haid dan melahirkan. Penghapusan cuti haid dan melahirkan jelas akan memperparah ketidakadilan gender dalam tempat kerja.

Keempat, soal pesangon. Dalam RUU Cipta Kerja, ketentuan mengenai pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Meskipun begitu, perubahan hanya terbatas perihal pemberian upah penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH). Di satu sisi, RUU Cipta Kerja hanya mengubah batas maksimal dari penerimaan UPMK dari yang sebelumnya bisa sampai 10 bulan upah bila masa kerjanya di atas 24 tahun atau lebih, sekarang hanya dibatasi menjadi 8 bulan upah dengan masa kerja 21 tahun atau lebih. Namun, di sisi lain, hak atas UPH yang telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan akan dihapuskan.

Meskipun begitu, perubahan ini perlu dicermati lebih lanjut. Perubahan dalam ketentuan pesangon, walaupun tidak signifikan, tidak bisa dilepaskan dari perubahan sistem ketenagakerjaan yang lebih luas dalam RUU Cipta Kerja. Perlu dicatat bahwa hanya pekerja tetap yang berhak mendapatkan uang pesangon mana kala mereka diberhentikan. Sedangkan bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* jelas tidak akan mendapatkan uang pesangon mana kala masa kontrak mereka sudah habis atau jika pengusaha sudah tidak membutuhkan jasa tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing*. Di saat RUU Cipta Kerja akan memperluas sistem kerja fleksibel seperti penggunaan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, maka akan besar kemung-

kinannya terjadi kasualisasi kerja di mana jumlah para pekerja bebas (atau apa yang disebut ILO sebagai *casual worker*) dengan jangka masa kerja yang pendek, tidak memiliki kepastian masa kerja, dan tidak memiliki hak setara dengan pekerja tetap menjadi semakin banyak. Semakin banyaknya jumlah pekerja fleksibel otomatis akan membuat lebih banyak jumlah pekerja yang tidak akan mendapatkan uang pesangon mana kala mereka diberhentikan dari kerja.

Maka dari itu, RUU Cipta Kerja hanya akan membawa malapetaka bagi kelas pekerja Indonesia. Di satu sisi, RUU Cipta Kerja akan mendorong terjadinya liberalisasi aturan ketenagakerjaan. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja sebagaimana tertera dalam UU Ketenagakerjaan akan dikurangi dan bahkan dihapus sama sekali. Bila RUU Cipta Kerja diketok palu dan sah menjadi hukum, maka hak-hak dan perlindungan bagi pekerja untuk memiliki pekerjaan layak seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan dikurangi atau dihilangkan sepenuhnya.

RUU Cipta Kerja juga akan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel. Pengusaha akan diberikan keleluasaan lebih untuk menggunakan tenaga kerja kontrak atau *outourcing* yang bisa direkrut dan diberhentikan dengan lebih murah dan mudah. Jika sebelumnya penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing* memiliki batasan dan ketentuan tertentu, dalam RUU Cipta Kerja ketentuan tersebut dihapus. Alih-alih memberikan jaminan akan pekerjaan yang layak (*decent work*) dengan kepastian pengangkatan status menjadi pekerja tetap, pengusaha akan mendorong kerentanan kerja dengan memilih menggunakan pekerja kontrak atau *outsourcing* dalam jangka waktu pendek untuk kemudian diberhentikan dan diganti dengan pekerja lainnya ketika masa kerja mereka sudah selesai.

Sistem kerja fleksibel akan memperkecil kemungkinan kelas pekerja, terutama mereka yang masih berumur muda, untuk mendapatkan pekerjaan tetap yang dapat menyokong kehidupan mereka hingga usia tua. Pengusaha akan lebih memilih mempekerjakan mereka yang berusia muda

sementara para pekerja yang telah berumur tua akan dengan lebih mudah diberhentikan dan diganti dengan tentara cadangan pekerja muda lainnya. Bagi para pekerja yang sudah berumur lanjut akan berhadapan dengan kecilnya harapan mendapatkan pekerjaan lainnya sehingga tidak mampu menikmati usia tua dengan kondisi kesejahteraan yang cukup layak dan terjamin.

Di sisi lain, negara telah melepaskan peran dan tanggung jawabnya untuk melindungi pekerja dan mengatur hubungan industrial. Dalam RUU Cipta Kerja, konflik hubungan industrial dan ketenagakerjaan, terutama soal pemenuhan hak-hak pekerja, banyak dilimpahkan kepada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja ketimbang diatur secara langsung oleh negara. Padahal, dengan lemahnya daya tawar pekerja dihadapan pengusaha, para pekerja tidak memiliki pilihan kecuali menerima kesepakatan kerja yang telah ditentukan oleh pengusaha meskipun kesepakatan kerja tersebut jauh dari kata layak. Bahkan, pelanggaran ketenagakerjaan sering kali terjadi walaupun hak-hak pekerja telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan.

Beberapa kajian lapangan memang telah membuktikan pelanggaran aturan ketenagakerjaan tersebut. Menurut data dari BPS pada tahun 2019, misalnya, setidaknya sekitar 46% dari pekerja formal di Indonesia mendapatkan upah di bawah ketentuan upah minimum. Selain itu, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Tjandraningsih (2012) dan Juliawan (2010), masih banyak kasus pelanggaran aturan ketenagakerjaan terutama dalam penggunaan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*. Kasus-kasus seperti pekerja kontrak yang dipekerjakan di luar batas ketentuan (e.g. lebih dari tiga tahun) atau penggunaan pekerja *outsourcing* dalam kegiatan utama/proses produksi pabrik tidak hanya jamak terdengar dari basis pergerakan buruh dan serikat pekerja tetapi juga dibuktikan dalam penelitian lapangan oleh akademisi. Pendek kata, dengan dihapuskannya berbagai macam hak dan perlindungan pekerja, RUU Cipta Kerja hanya akan membenarkan pelanggaran ketenagakerjaan yang sebenarnya marak terjadi di

Indonesia. Dalam kondisi ini, para pekerja tidak hanya berhadapan dengan pengusaha tetapi juga negara yang cenderung memihak kepada pengusaha.

Semakin rentannya kondisi ekonomi pekerja apabila RUU Cipta Kerja berhasil ditetapkan juga akan membuat kekuatan politik pekerja jauh menjadi lemah pula. Meluasnya praktek penggunaan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, diberlakukannya kebijakan upah murah untuk menekan upah serendah-rendahnya, dan dihapuskannya hak-hak pekerja hanya akan memperlemah posisi tawar pekerja di hadapan pengusaha. Terlebih lagi, pembedaan status kerja (antara pekerja tetap, kontrak, dan *outsourcing*) akan memperparah fragmentasi dan perpecahan dalam kekuatan kelas pekerja itu sendiri sehingga mempersulit upaya untuk membangun solidaritas dan pengorganisasian pekerja (Tjandraningsih 2012). Pekerja dengan status tetap yang merasa 'aman' akan cenderung mempertahankan posisi mereka sehingga abai terhadap nasib para pekerja kontrak dan *outsourcing*. Sementara itu, dengan kondisi kerja lebih rentan dan posisi tawar yang relatif lebih lemah, pekerja kontrak dan *outsourcing* akan cenderung tidak mampu menuntut perbaikan kondisi kerja, apalagi terlibat dalam aktivitas serikat. Melalui apa yang disebut oleh Ford (2013) sebagai "*union-busting by stealth*" atau pemberangusan serikat secara tersembunyi, para pengusaha menggunakan kondisi fleksibilitas pasar tenaga kerja untuk mencegah para pekerja dan buruh agar tidak melawan atau berorganisasi. Jika para pekerja berupaya melawan (menuntut perbaikan kondisi kerja atau terlibat dalam aktivitas serikat) maka pengusaha dengan mudah mengancam untuk memberhentikan dan menggantikan mereka dengan antrian panjang surplus pekerja yang masih membludak di luar dan menggantungkan nasibnya sebagai pekerja informal (Habibi & Juliawan 2018).

Padahal dalam kondisi masa kini pun kekuatan kelas pekerja sudah sedemikian lemahnya. Menurut perkiraan dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah anggota serikat buruh hanya berjumlah 2,7 juta orang atau

hanya meliputi sekitar 3% dari seluruh angkatan tenaga kerja di Indonesia.¹⁰ Jumlah ini kemungkinan besar akan terus menurun mengikuti kerentanan kondisi ekonomi para pekerja apabila RUU Cipta Kerja ditetapkan. Konsekuensinya, kelas pekerja akan semakin kehilangan suara politik mereka.

Pembangunan Ekonomi Tak Berkeadilan

Kondisi ekonomi dari sebagian besar masyarakat saat ini memang bisa dikatakan belum cukup memadai. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kebanyakan masyarakat masih menjadi pekerja informal yang kebanyakan bekerja dalam keadaan rentan, tanpa adanya jaminan sosial, dan perlindungan ketenagakerjaan. Selain itu, lebih dari setengah penduduk Indonesia masih berada di posisi ekonomi yang rentan sehingga dapat dengan mudahnya tersungkur dalam kemelaratan. Maka dari itu, agenda pembangunan ekonomi untuk memperbaiki nasib dan kesejahteraan masyarakat dan kelas pekerja di Indonesia masih tetap dibutuhkan.

Meskipun begitu, alih-alih akan meningkatkan taraf hidup masyarakat, RUU Cipta Kerja justru akan membawa malapetaka bagi masyarakat dan kelas pekerja. Masalahnya, agenda ekonomi yang dibawa oleh RUU ini cenderung didominasi oleh kepentingan kelas pengusaha dan pemodal sehingga mendorong kebijakan-kebijakan yang dapat memperbaiki iklim berbisnis bagi mereka. Investor dan pengusaha menginginkan buruh yang tidak hanya murah secara ekonomi tetapi juga patuh secara politik. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang diusung oleh RUU Cipta Kerja hanya akan mempermudah proses akumulasi kekayaan bagi pengusaha sembari mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan kelas pekerja: yakni dengan memperluas praktek tenaga kerja fleksibel, kebijakan upah murah, dan penghapusan berbagai hak-hak yang melindungi pekerja. Dengan demikian, RUU ini justru akan menambah kerentanan kerja dan

¹⁰ CNN Indonesia, "Menaker: Jumlah Serikat Pekerja Menurun Signifikan", 29 Maret 2018, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180328143824-20-286542/menaker-jumlah-serikat-pekerja-menurun-signifikan>

menempatkan kelas pekerja dalam posisi yang lebih sulit dan semakin tidak menentu.

Sistem ketenagakerjaan seperti ini tidak lain merupakan bentuk perpanjangan dari apa yang disebut Tjandraningsih (2012) sebagai “*state-sponsored precarious work*” yakni kerentanan kerja yang disponsori dan dipaksakan oleh negara kepada kelas pekerja. Kelas pekerja diperlakukan layaknya barang dagangan, sebagai buruh murah dan patuh *made in Indonesia*, yang diobral oleh negara secara cuma-cuma oleh kepada kelas pemodal dan pengusaha. Padahal, seperti yang telah ditulis oleh Tadjoeddin & Chowdhury (2019: 70), kebijakan ekonomi ke depan,

“harus lebih memperhatikan pada perbaikan kualitas pekerjaan dan tidak hanya soal mengurangi pengangguran...Strategi revitalisasi industri patut menyertakan kebijakan-kebijakan untuk mengatasi peningkatan tren kasualisasi dan insiden upah rendah (*incidence of low pay*), terutama di sektor industri.”

Perubahan kebijakan ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja justru akan menjauhkan kelas pekerja di Indonesia dari cita-cita atas kerja layak (*decent work*) yang telah ditetapkan oleh ILO. Padahal, sistem ketenagakerjaan yang berpihak pada kelas pekerja dibutuhkan bagi mereka untuk mencapai kesejahteraan hidup yang lebih baik. Bukannya memberikan keadilan ekonomi bagi masyarakat dan kelas pekerja, RUU Cipta Kerja akan memperlebar jurang ketimpangan sosial yang sudah parah.¹¹ Di saat kelas penguasa dan pemodal dapat mengakumulasi kekayaan dan kekuasaan politik lebih banyak, kelas pekerja ke depannya akan semakin terpinggirkan dari hasil pertumbuhan ekonomi dan berhadapan pada kondisi kerja serta kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian.

¹¹ Vice Indonesia, “Kesenjangan Indonesia Kian Parah, 1 Persen Orang Kaya Kuasai Separuh Kekayaan Nasional”, 10 Oktober 2019, https://www.vice.com/id_id/article/qvgey7/kesenjangan-indonesia-kian-parah-1-persen-orang-kaya-kuasai-separuh-kekayaan-nasional

Daftar Pustaka

- Aswicahyono, Haryo, Hal Hill & Dionisius Narjoko (2010) "Industrialisation after a Deep Economic Crisis: Indonesia." *The Journal of Development Studies* 46 (6): 1084-1108.
- Ford, Michele (2013) "Employer Anti-Unionism in Democratic Indonesia." In *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, edited by G. Gall and T. Dundon, 224-243. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Habibi, Muhtar & Benny H. Juliawan (2018) "Creating Surplus Labour: Neo-Liberal Transformations and the Development of Relative Surplus Population in Indonesia." *Journal of Contemporary Asia* 48 (4): 649-670.
- Juliawan, Benny H. (2010) "Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia." *Critical Asian Studies* 42 (1): 25-52.
- Manning, Chris & Kurnya Roesad (2007) "The Manpower Law of 2003 and its implementing regulations: Genesis, key articles and potential impact." *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 43 (1): 59-86.
- Tjandraningsih, Indrasari. (2012). "State-Sponsored Precarious Work in Indonesia." *American Behavioral Scientist* 57 (4) 403 -419.
- Li, Tania M. (2013) "Jobless growth and relative surplus populations." *Anthropology Today* 29 (3): 1-2.
- Tadjoeddin, Mohammad Z. & Anis Chowdhury (2019) *Employment and Re-Industrialisation in Post Soeharto Indonesia*. London: MacMillan.
- Wulansari, Anindya D. (2019) *Hubungan Industrial Pasca Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: Studi Komparasi Kabupaten Bekasi dan Kota Yogyakarta*. Master thesis. Universitas Gadjah Mada.
- Wulansari, Anindya D. (2020). "Upah Buruh: Ketimpangan Sosial dan Kesenjangan Spasial". *Majalah Basis* No. 03-04 (67) 49-54.

World Bank (2019) *Aspiring Indonesia: Expanding the Middle Class*. Washington: The World Bank.

World Economic Forum (2017) *The Global Competitiveness Report 2017–2018*. Geneva: World Economic Forum.

Omnibus Law Ciptaker: Berpotensi Memperluas Praktik Informalisasi Kerja

Sunardi¹

Pro kontra terhadap Rancangan Omnibus Law Cipta Kerja (Ciptaker) terus menghiasi pemberitaan di awal tahun 2020. Ada dua kubu arus utama yang saling beradu argumen sehingga mewarnai perjalanan Omnibus Law Ciptaker. Pertama, pihak yang pro terhadap Omnibus Law Ciptaker yang menganggap bahwa mekanisme undang-undang tersebut sebagai salah satu alternatif dari persoalan krusial yang melanda Indonesia selama ini, yaitu pengangguran dan pertumbuhan ekonomi. Omnibus Law Ciptaker ditempatkan sebagai jalan keluar untuk menciptakan ekosistem ramah investasi yang pada gilirannya akan membuka kesempatan kerja dan secara domino akan menyerap tenaga kerja sekaligus membuat pertumbuhan ekonomi makin meningkat.

Sementara itu, pihak lain yang sebagian besar terdiri dari elemen buruh punya pandangan berbeda dalam menyikapi Omnibus Law Ciptaker. Pihak ini secara umum, menolak dengan keras Omnibus Law Ciptaker. Penolakan tersebut terutama pada ketentuan yang mengatur mengenai hubungan industrial dan sistem pengupahan yang tidak berpihak pada buruh. Seperti

¹ Sunardi, lahir di Biring Romang pada 6 Oktober 1991. Saat ini menjadi staf pengajar di Departemen Ilmu Pemerintahan Fisip Unhas. Minat Kajian tentang isu perburuhan dan ekonomi Politik kebijakan publik.
Email:sunardibombong@gmail.com

sistem pengupahan yang menerapkan upah perjam pada buruh. Kondisi ini, dianggap sangat merugikan buruh.

Terlepas dari kedua perdebatan yang berlangsung, tulisan ini akan mengambil sudut yang berbeda dari dua pandangan arus utama yang menghiasi perdebatan RUU Ciptaker, dengan menyoroti pada persoalan ambisi Omnibus Law Ciptaker dalam menghadirkan lapangan kerja yang baru, namun di saat bersamaan telah memperluas praktek kerja infomal dan kemudian melakukan pengabaian terhadap kesejahteraan kerja yang makin buruk pada buruh informal.

Mitos Investasi dan Fleksibilitas Kerja

Omnibus law sebagai kebijakan sapu jagad ditempuh pemerintah agar dapat menyederhanakan regulasi yang tumpang tindih. Tujuannya, untuk menciptakan ekosistem investasi yang mampu mengatasi pengangguran dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Hingga saat ini, pengangguran di Indonesia memang sangat mengkhawatirkan. Laporan BPS, jumlah pengangguran hingga akhir tahun 2019 telah konsisten di angka 7,05 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai angka 5,28 %. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi bergerak sangat lambat. Pada akhir tahun 2019, pertumbuhan ekonomi hanya mampu finis di angka 5 persen. Bagi kelas penguasa, investasi dan fleksibilitas kerja dipercaya sebagai solusi jangka pendek untuk mengatasi pengangguran dan pertumbuhan ekonomi. Hal itu diwujudkan dengan penciptaan lapangan kerja melalui proses deregulasi dengan metode omnibus law yang akan menyasar tiga aspek, yaitu investasi, perluasan UMKM, dan deregulasi terhadap produk hukum dalam sebelas klaster.

Bagi pendukung omnibus law, kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi dapat digenjut dengan cara membuka keran investasi. Agar aliran investasi dapat lancar, segala pengambatnya perlu di buang jauh-jauh. Mereka berangapan penghalang investasi adalah adanya regulasi yang ketat.

Di antaranya regulasi ketenagakerjaan yang sangat rigid dan kaku. Situasi ini dianggap bertentangan dengan semangat pasar kerja. Regulasi yang rigid dan kaku membuat serapan tenaga kerja sangat lambat. Maka tawaran yang disodorkan adalah dengan melakukan deregulasi terhadap hukum perburuhan. Arah dari deregulasi membuat sistem ketenagakerjaan akan semakin fleksibel. Fleksibilitas kerja dianggap akan lebih mudah menyerap tenaga kerja, yang dampak dominonya dapat menekan angka pengangguran di Indonesia.

Pemerintah juga berupaya memperluas lapangan kerja dengan skema perluasan UMKM. Secara eksplisit, UMKM dimuat Pada Bab V tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Serta Perkoperasian. Perluasan UMKM dipandang sebagai salah satu strategi untuk menampung luapan pekerja yang (mengalami surplus pekerja) terus membludak.

Logika Sesat Omnibus Law Cipta Kerja

Klaim para pendukung Omnibus Law Ciptaker mengenai pertumbuhan ekonomi yang melambat dan pengangguran yang tinggi sebagai akibat dari rakunya sektor ketenagakerjaan dengan lingkungan investasi yang tidak ramah patut dipersoalkan. Sebuah sumber menyebutkan jika angka investasi di Indonesia tidak berbanding lurus dengan serapan tenaga kerja (Yustika, 2020). Di saat tren investasi terus meningkat justru penerimaan tenaga kerja dalam negeri semakin merosot (Lihat Gambar 01).

Gambar 01: Investasi dan Penyerapan Tenaga Kerja



- Peningkatan investasi tidak diimbangi dengan peningkatan tenaga kerja.
- Jumlah investasi semakin meningkat, tapi penyerapan tenaga kerja trennya menurun

Sumber: Presentasi Yustika (13 Februari 2020)

Kalaupun berkontribusi besar terhadap serapan tenaga kerja, presentase besaran investasi tidak seirama dengan presentase besaran untuk serapan tenaga kerja. Angka untuk serapan tenaga kerja hanya mengalami kenaikan di kisaran 0,9 persen hingga 2 persen pertahunnya sementara untuk angka investasi setiap tahunnya berada di atas angka 5 persen jauh lebih besar di banding dengan serapan tenaga kerja di Indonesia (Lihat Tabel 01).

Gambar 01: Investasi dan Penyerapan Tenaga Kerja

Tahun.	Investasi	Serapan Tenaga Kerja
2015	545,5	114.819.199
2016	1158,2	118.411.973
2017	2396,4	121.022.423
2018	3117,7	124.004.950
2019	3350,40 (Target)	129.366.192

Sumber: BKPM, BPS. 2020. Diolah.

Selain itu, sudah banyak studi yang memperlihatkan sistem kerja yang fleksibel terbukti tidak mampu membuat kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik, justru sebaliknya, fleksibilitas kerja melalui berbagai bentuk seperti OSK (outsourcing dan kontrak) menggiring buruh pada situasi ketidakpastian kerja dan kesejahteraan buruh yang sangat rentan (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadjadi, 2010; Tjandraningsih, 2012). Dengan menggunakan mekanisme OSK, pemutihan, ganti bendera perusahaan OSK bahkan pemutusan kerja OSK dengan penerima kerja, menjadi deretan alasan di lapangan yang digunakan untuk membenarkan PHK pada buruh (Sunardi, 2017). Di samping itu, fleksibilitas kerja melalui praktik OSK juga membuat buruh minim mendapatkan jaminan sosial (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadjadi, 2010). Di saat yang bersamaan, buruh sangat mudah untuk diperas tenaganya (Juliawan, 2010). Situasi ini menunjukkan bahwa logika pemerintah yang melihat bahwa pengangguran bisa ditekan melalui fleksibilitas kerja pada kenyataannya telah merugikan buruh. Sebaliknya, praktik OSK justru berkontribusi besar terhadap penciptaan pengangguran-pengangguran baru. Catatan lapangan saya di Makassar, ratusan buruh harus kehilangan pekerjaan akibat praktik OSK, beberapa yang lainnya ada juga yang harus memulai kontrak baru setelah sebelumnya sudah bekerja selama puluhan tahun.

Alasan lain, mengenai pertumbuhan ekonomi yang terus melambat disepuluh tahun terakhir juga patut untuk diperiksa. Pasalnya, pertumbuhan ekonomi yang melambat selain karena kondisi pasar global yang tidak menentu, juga karena situasi domestik ditopang oleh daya beli yang sangat rendah (Stiglitz, 2000). Daya beli yang rendah adalah dampak dari berbagai kebijakan yang menekan pertumbuhan ekonomi ke titik yang paling rendah, salah satunya dengan penerapan kebijakan tentang pengupahan (Suryahadi, Widyanti, Perwira, & Sumarto, 2010). Seperti pada PP 78/2015 yang sejak ditetapkan pada tahun 2015 dan efektif berlaku pada tahun 2016 membuat daya beli buruh menurun. Pasalnya, penerimaan buruh un-

tuk upah dipangkas. Itu karena skema kenaikan upah tidak lagi menjadikan indikator kebutuhan pokok buruh sebagai indikator perhitungan kenaikan upah setiap tahunnya (Lane, 2018). Dampak dominonya, karena upah yang diterima buruh cenderung stagnan bahkan menurun, alhasil daya beli buruh juga menjadi rendah. Siklus ini yang membuat khususnya di tingkat domestik yang membuat pertumbuhan ekonomi sulit beranjak dari angka 5 % pertahun.

Klaim terakhir, bahwa perluasan UMK dipercaya dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi. Klaim ini tidak sepenuhnya salah dan juga tidak bisa dibenarkan begitu saja. Jika memperhatikan sekilas angka-angka tenaga kerja yang terserap di UMK, akan terlihat sesuatu yang sangat menjanjikan. Data sensus ekonomi 2016 menunjukkan jika serapan tenaga kerja pada kegiatan UMK telah menembus angka 59.266.885 orang dari total 26.073.689 unit usaha. Dari data tersebut, BPS mengklaim sebanyak tiga perempat tenaga kerja di Indonesia dapat diserap oleh UMK. Sementara untuk UMKM, BPS mencatat sebanyak 114.144.082 orang telah dipekerjakan hingga tahun 2013 (BPS, 2016). Angka ini sangat fantastis dan sekaligus menggembirakan. Mengingat di tengah kesulitan lapangan kerja, ternyata masih ada UMK dan UMKM yang mampu menjadi juru selamat atas luapan surplus tenaga kerja di Indonesia.

Namun, di balik deretan angka-angka yang ada, terdapat hal memilukan yang akan pembaca temui ketika memeriksa lebih jauh tentang hubungan industrial yang berlangsung pada UMK dan UMKM. Lebih spesifik, sektor UMK dan UMKM hanya dijadikan sebagai bumper dalam kapitalisme (Wirahadikusumah, 1991). Dua sektor ini hanya sebagai penampung surplus pekerja dan sebagai sektor yang banyak dikorbankan dengan menopang perekonomian tetapi dengan hak-hak dasar pekerja yang tidak dipenuhi. Faktanya, kembali mengutip BPS, bahwa ternyata buruh yang terlibat pada sektor UMK dan UMKM di Indonesia lebih banyak buruh informal. Sektor informal telah menyerap sekitar 55,72 persen pekerja atau setara dengan

70,49 juta orang dari total pekerja di Indonesia. Sisanya, sekitar 56,02 juta orang atau 44,28 persen yang hanya terserap di sektor formal.

Di saat bersamaan, kondisi kerja yang dialami oleh buruh informal masih sangat jauh dari kondisi ideal. Buruh informal adalah buruh dengan ketentuan hak dan normatif yang belum diakomodir oleh UU Ketenagakerjaan. Di antaranya, kondisi kerja yang amat memprihatinkan terutama dalam hal kesejahteraan buruh, seperti soal upah menjadi isu yang sudah sejak lama di sektor informal. Selama ini, sistem pengupahan yang berlaku pada buruh-buruh informal berlangsung sangat longgar. Tidak ada ketentuan yang mengharuskan pemberi kerja menerapkan standar upah sebagaimana yang berlangsung pada buruh-buruh formal. Kendala yang lain, hak berpolitik bagi buruh informal pun sangat terbatas. Selain kesempatan untuk berserikat sangat kecil, regulasi UU ketenagakerjaan masih belum memberikan jaminan kepada buruh informal untuk berserikat, sebagaimana yang diperoleh oleh buruh formal. Meskipun belakangan represi pada serikat buruh pada buruh formal juga menjadi satu isu lain yang sangat krusial. Sehingga dengan keadaan seperti ini, buruh informal kehilangan corong politik untuk menggaungkan persoalan-persoalan pada kondisi kerja, seperti jaminan kerja, keamanan kerja, perlindungan kerja dan upah.

Memperluas Praktek Informalisasi

Kehadiran Omnibus Law Ciptaker ini berpotensi memperluas jangkuan terhadap praktik informalisasi di sektor ketenagakerjaan. Praktik informalisasi tergambarkan pada dua skema kerja yang saling bertautan, pertama Omnibus Law Ciptaker memperluas informalisasi kerja dengan mengebiri hak-hak dasar pekerja, seperti upah dan ketentuan jam kerja, sekaligus di saat bersamaan melakukan perluasan pada praktik kontrak dan *outsourcing* (Juliaawan, 2018). Skema yang kedua masih memiliki keterkaitan dengan skema yang pertama, menghadirkan UMKM dan UMK sebagai upaya untuk memperkuat praktik informalisasi kerja yang pada gilirannya bukan tidak mung-

kin sektor ini dapat digunakan sebagai alibi untuk membenarkan praktik kerja informal, bahwa unit usaha yang dikembangkan hanyalah UMK dan UMKM sehingga dengan alasan itu tidak ada keharusan bagi pemberi kerja untuk memberikan hak-hak normatif pada buruh informal. Apalagi dengan kekhawatiran yang lain, bahwa skema perluasan UMK dan UMKM tidak dijelaskan secara detail, tentang apakah perluasan yang dimaksud seiring dengan perluasan perlindungan buruh informal atau semata pada akses dan permodalan UMKM. Nampaknya alasan kedua yang lebih banyak terakomodir pada omnibus law yang artinya bahwa UMKM sebagai juru selamat perekonomian, yang di kelola secara gotong royong dengan semangat kekeluargaan patut untuk dipersoalkan. Pada kondisi ini UMK dan UMKM seperti “ilusi juru selamat” menjadi penampung dari luapan tenaga kerja, namun di baliknya tersembunyi hubungan-hubungan yang mencederai pihak lain, dalam hal ini pekerja informal. Hal ini selaras dengan apa yang dikatakan oleh Forbe (1991) bahwa kehadiran ekonomi informal tidak boleh dipandang sebelah mata. Pasalnya ekonomi informal menjadi penyuplai atas berlangsung pasar (Forbes, 1981). Hal ini tergambar pada praktek UMK dan UMKM yang secara bias dilakukan secara kekeluargaan namun memiliki jangkauan eksploitasi yang lebih luas ketimbang dengan sektor formal yang pada akhirnya membuat kesejahteraan buruh semakin tergerus. Alih-alih menciptakan lapangan kerja yang luas, Omnibus Law Cipataker malah menjadi babak baru bagi perluasan informalisasi kerja.

Untuk itu, aksi-aksi penolakan terhadap omnibus law tidak seharusnya hanya berhenti ditataran buruh formal, bagaimanapun juga buruh informal juga membutuhkan perhatian. Mengingat keamanan dan kesejahteraan kerja buruh informal yang jauh lebih buruk jika dibanding dengan buruh-buruh formal. Sehingga sepanjang potret buruh informal masih belum masuk dalam perhatian protes buruh formal, alih-alih mendapat dukungan lebih luas, justru buruh-buruh formal dan para penganggur berpotensi bersikap sebaliknya dengan mnedukung omnibus law. Dengan asumsi sederhana, ke-

timbang tidak mendapat pekerjaan, apa salahnya mendukung omnibus law, siapa tau dengan itu mereka dapat mendapatkan pekerja terlepas di sektor formal atau informal. Bagi mereka yang jelas bisa kerja dulu.

Daftar Pustaka

- BPS (2019) *Analisis Hasil Se2016 Lanjutan Potensi Peningkatan Kinerja Usaha Mikro Kecil*.
- BKPM (2020). *Laporan berkala BKPM*.
- Forbes, D. K. (1981). "Production , reproduction , and underdevelopment : petty commodity producers in Ujung Pandang", *Indonesia*. 13, 841–856.
- Indrasari Tjandraningsih Rina Herawati Suhadmedi. (2010). *Diskriminatif dan Eksploitatif*. AKATIGA-FSPMI-FES.
- Juliawan, B. H. (2010). *Extracting Labor From Its Owner Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia*. 1, 25–52. <https://doi.org/10.1080/14672710903537464>
- Juliawan, B.H (2010). "Sekali Berarti, Sudah itu Mati". *Majalah Basis*. Edisi 11-12, Tahun 2018. PP 4-9
- Lane, M. (2018). Singapore | 18 January 2018 *The Politics of Wages and Indonesia 's Trade Unions*. (4), 1–9.
- Stiglitz, J. E. (2000). "Capital Market Liberalization , Economic Growth , and Instability". *World Development*, 28(6), 1075–1086.
- Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., & Sumarto, S. (2010). "Minimum Wage Policy and Its Impact On". *Bulletin of Indonesian Economic Studies* (October 2014), 37–41. <https://doi.org/10.1080/00074910302007>
- Sunardi (2017). *Ekonomi-Politik Perburuhan Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel terhadap Gerakan Buruh di Makassar*. Tesis. MAP-UGM

- Tjandraningsih, I. (2012). "State-Sponsored Precarious Work in Indonesia".
<https://doi.org/10.1177/0002764212466236>
- Wirahadikusumah, Miftah (1991) "Sektor Informal sebagai "Bumper" pada Masyarakat Kapitalis". *Prisma*. No. 5 Tahun XX, Mei 1991. pp 31-39
- Yustik, Ahmad Erani (2020) *Problem Ekonomi dan Prospek Omnibus Law*. Makalah Presentasi, pada 13 Februari 2020 di Yogyakarta.



Institute of Governance and Public Affairs (IGPA) adalah institusi yang didirikan dengan tujuan untuk melakukan penelitian serta melakukan diseminasi dan publikasi hasil penelitian di Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Gadjah Mada. IGPA merupakan upaya revitalisasi kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan MAP UGM yang berdiri sejak 1994.

Persoalan mengenai studi maupun pengembangan sektor publik di Indonesia dalam era kontemporer menghadapi berbagai tantangan dan problem yang tidak sederhana. Rendahnya kualitas kebijakan publik, lemahnya kapasitas aparat publik, belum efektifnya kinerja organisasi publik, tantangan mewujudkan good governance, maupun kebutuhan untuk penguatan citizenship, jelas membutuhkan jawab dan solusi yang efektif sekaligus komprehensif. Oleh karena itu, IGPA didirikan dan dikembangkan dengan fokus melakukan analisis dinamika organisasi sektor public, citizenship dan governance di Indonesia. Dengan latar belakang pemikiran tersebut, IGPA diharapkan mampu menghasilkan berbagai penelitian yang berkualitas untuk dimanfaatkan oleh seluruh stakeholder kebijakan publik.



Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik (JKAP)

Silakan kirim naskah jurnal ilmiah Anda ke JKAP.
Lebih jauh, kunjungi journal.ugm.ac.id/jkap

Institute of Governance and Public Affairs (IGPA)

Magister Administrasi Publik FISIPOL UGM unit II

Jl. Dr. Sardjito, Sekip Yogyakarta, 55223

Magister Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Gadjah Mada

JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)

<http://journal.ugm.ac.id/jkap>

Jl. Prof. Dr. Sardjito, Sekip, Yogyakarta 55281

Mobile : +62813 9135 5393

Telepon : (0274) 512700 ext. 110 atau (0274) 563825; 588234

Fax : (0274) 589655

Website: igpa.map.ugm.ac.id

Instagram: [@igpa.mapfisisipolugm](https://www.instagram.com/igpa.mapfisisipolugm)

