

KERTAS POSISI UU CIPTA KERJA

# Menakar Pelindungan Substantif Perempuan Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan

**KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN  
(KOMNAS PEREMPUAN)  
2020**

# **Kertas Posisi Menakar Pelindungan Substantif Perempuan Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan**

**Penulis: Komnas Perempuan**

## **Tim Penulis**

Tiasri Wiandani, Fitri Lestari, Yuni Asriyanti

## **Penyelaras Akhir/Editor**

Andy Yentriyani

## **Tim Diskusi**

Alimatul Qibtiyah, Andy Yentriyani, Bahrul Fuad, Fitri Lestari, Mariana Amiruddin, Olivia Chadidjah Salampessy, Rainy Maryke Hutabarat, Satyawanti Mashudi, Siti Aminah Tardi, Theresia Sri Endras Iswarini, Tiasri Wiandani, Yuni Asriyanti

## **Tim Administrasi**

Martini Elizabeth Letelay

Desain & Layout:

ISBN:

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) memegang penuh hak cipta atas publikasi ini. Semua atau sebagian dari publikasi boleh digandakan untuk segala pendidikan pemajuan hak-hak konstitusional warga Negara, upaya menghapuskan diskriminasi, khususnya perempuan dan demokrasi. Dalam menggunakannya, mohon menyebutkan sumber dan menginformasikan kepada Komnas Perempuan. Pendapat yang diungkapkan dalam manual ini sepenuhnya tanggung jawab Komnas Perempuan.

Jalan Latuharhary Nomor 4B Menteng, Jakarta Pusat, 10310 Telepon :

021 3903963

Faksimili : 021 3903922

Email : [mail@komnasperempuan.go.id](mailto:mail@komnasperempuan.go.id) Situs

Web : [www.komnasperempuan.go.id](http://www.komnasperempuan.go.id)

# DAFTAR ISI

1. PENGANTAR.....	1
2. GAMBARAN UMUM SITUASI PEREMPUAN PEKERJA DI INDONESIA.....	1
2.1 KERENTANAN PEREMPUAN DI DUNIA KERJA.....	2
2.2. PERMASALAHAN PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN .....	3
3. KERANGKA HAM DAN HAK KONSTITUSIONAL PEREMPUAN .....	6
4. ANALISIS UUCIPTA KERJA.....	10
4.1 PERSOALAN UMUM UU CIPTA KERJA.....	10
4.2 PERSOALAN SUBSTANTIF UU CIPTA KERJA DAN PELINDUNGAN PEREMPUAN PEKERJA.....	13
5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	15
DAFTAR PUSTAKA	

# KATA PENGANTAR

Sudah tahun ke dua pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) merebak luas di seluruh dunia dengan dampak yang bersifat jangka panjang, sistemik dan multi aspek. Pandemi Covid-19 menimbulkan dampak pada aspek ekonomi, sosial, budaya, politik, hukum, kesehatan serta kesejahteraan khususnya bagi perempuan pekerja di Indonesia baik yang bekerja di dalam negeri atau di luar negeri. Pada situasi ini, perempuan pekerja menghadapi kerentanan yang kian berlapis dan mendalam. Pemutusan hubungan kerja, kehilangan pekerjaan, kehilangan jam kerja, tanpa jaminan sosial, feminisasi kemiskinan serta berpautan pada beban ganda dan risiko kekerasan berbasis gender terhadap perempuan, menjadi ancaman besar yang menghantui perempuan pekerja, disamping terpapar pada virus Covid-19.

Kompleksitas kerentanan perempuan pekerja semakin berlipat dengan disahkannya Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU ini diundangkan pada 2 November 2020 di tengah gejolak kritik dan penolakan dari masyarakat. Pembahasan dan pengesahan terkesan terburu-buru sebagaimana tampak dalam perbedaan jumlah halaman pada draft UU dan tidak melibatkan partisipasi substantif dari masyarakat.

Sementara itu, dalam masa kepemimpinan tahun 2020-2024, Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) memberikan perhatian dan prioritas pada salah satu kelompok yang rentan dan marginal, yakni perempuan pekerja. Hal ini mengingat keterlibatan aktif perempuan dalam kerja belum diiringi dengan perlindungan yang mumpuni sehingga perempuan pekerja terus rentan pada eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan. Dengan adanya prioritas perhatian ini, diharapkan Komnas Perempuan dalam kerangka pelaksanaan mandatnya sebagai lembaga nasional hak asasi manusia (LNHAM) dapat lebih optimal dalam mendorong penguatan perlindungan bagi perempuan pekerja. Mandat ini tertuang dalam Keputusan Presiden (Keppres) No 181 Tahun 1998 yang diperbaharui menjadi Peraturan Presiden (Perpres) RI No 65 tahun 2005 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan.

Disebutkan di dalam landasan hukum tersebut, salah satu tugas dan kewenangan Komnas Perempuan adalah melakukan kajian peraturan perundang-undangan, di samping pemantauan, pencarian fakta, dan pendokumentasian. Hasil-hasil dari pelaksanaan tugas itu menjadi pondasi bagi penyelenggaraan tugas lainnya, yaitu pendidikan publik dan memberikan rekomendasi kebijakan bagi eksekutif, legislatif dan yudikatif, di tingkat nasional maupun daerah, serta bagi masyarakat. Dalam kerangka pelaksanaan mandatnya dan sesuai dengan isu prioritasnya, Komnas Perempuan berkepentingan untuk melakukan kajian pada UU Cipta Kerja, khususnya



Dari hasil penelaah itu, Komnas Perempuan setidaknya mengidentifikasi sejumlah isu substantif, khususnya pada klaster Ketenagakerjaan yang justru bertolak belakang dengan tujuan dan sasaran UU Cipta Kerja yaitu menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Kontradiksi ini berpotensi menghadirkan kemunduran dalam pemenuhan hak-hak konstitusional perempuan pekerja dan pada akhirnya menjauhkan perempuan pekerja dari akses untuk menikmati keadilan, pekerjaan yang layak dan kesejahteraan sebagaimana menjadi tujuan UU Cipta Kerja. Eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan pekerja justru berpotensi meningkat. Kondisi ini tentunya perlu segera dikoreksi dengan terutama mendorong DPR RI dan Pemerintah segera meninjau ulang dan mengoreksi UU Cipta Kerja yang berpotensi mengurangi daya pelaksanaan tanggungjawab negara dalam pemenuhan hak-hak konstitusional perempuan pekerja.

Dalam proses penyusunan kertas posisi ini, Komnas Perempuan melibatkan organisasi masyarakat sipil yang terdiri dari organisasi: buruh, buruh migran, pekerja rumah tangga, perempuan, dan lain sebagainya untuk pendiskusian kerentanan perempuan pekerja pada masa pandemi Covid-19 dan pasca pengesahan UU Cipta Kerja. Juga sejumlah pihak dari pemerintah yang terkait. Atas buah pikir dan masukan dari seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan kertas posisi ini kami mengucapkan terima kasih. Secara khusus, apresiasi kami haturkan kepada komisioner pengampu dan badan pekerja Komnas Perempuan dalam Tim Perempuan Pekerja yang telah mengawal, menyusun dan menyelesaikan kertas posisi ini.

Semoga kertas posisi “Menakar Perlindungan Substantif Perempuan Pekerja dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan” dapat menjadi pijakan untuk lebih memahami kebutuhan perlindungan, pemenuhan dan penegakan hak konstitusional dan asasi manusia perempuan. Terutama, kebutuhan yang dihadapi perempuan pekerja pada situasi kerentanan yang kian berlapis dan mendalam akibat krisis pandemi dan pengesahan UU Cipta Kerja. Pijakan yang memungkinkan koreksi segera dilakukan guna mencapai Indonesia yang adil, setara, makmur dan sejahtera.

Jakarta, 7 Juni 2021  
**Andy Yentriyani**  
**Ketua Komnas Perempuan**

# 1. PENGANTAR

Pada 5 Oktober 2020, di tengah kontroversi dan gelombang kritik serta penolakan, Sidang Paripurna DPR RI secara resmi mengesahkan *Omnibus Law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Kontroversi berlanjut terkait dokumen RUU Cipta Kerja dengan jumlah halaman yang berbeda-beda. Namun akhirnya, pada 2 November 2020, UU tersebut resmi diundangkan dengan dicatatkan dalam Lembaran Negara Nomor 11 Tahun 2020.

Komisi Nasional anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) telah menyusun kertas posisi atas UU Cipta Kerja khusus kluster ketenagakerjaan untuk menelaah sejauh mana kepentingan dan pemajuan perlindungan hak-hak pekerja perempuan diakomodir dan dipastikan dalam UU Cipta Kerja. Telaah yang dimaksud menggunakan kerangka kerja Hak Konstitusional dan Hak Asasi Manusia Perempuan. Adapun metode yang digunakan dalam penyusunan kertas posisi ini adalah melakukan studi dokumen terkait yang relevan dan melakukan diskusi grup terfokus dengan berbagai pihak, terutama pihak pemerintah terkait dan sejumlah perwakilan organisasi masyarakat sipil yang memberikan perhatian pada isu ketenagakerjaan.

Sasaran utama kajian pada UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan, mengingat salah satu isu prioritas Komnas Perempuan periode 2020-2024 adalah Perempuan Pekerja. Oleh karena itu, Komnas Perempuan sangat berkepentingan untuk membahas UU Cipta Kerja berkaitan dengan dampaknya terhadap perempuan khususnya perempuan pekerja. Dalam analisisnya, Komnas Perempuan mengacu pada UU Ketenagakerjaan sebagai perbandingan terkait hak perempuan pekerja dalam cakupan UU Cipta Kerja. Hal ini dilakukan guna memahami daya jangkau perlindungan yang substantif dari UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan pada perempuan pekerja, sebab mereka memiliki kerentanan khusus karena posisinya sebagai pekerja maupun sebagai perempuan.

## 2. GAMBARAN UMUM SITUASI PEREMPUAN PEKERJA DI INDONESIA

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang. Pada saat yang sama jumlah pengangguran terbuka sebanyak 7,05 juta orang. Angka tersebut terus bertambah terutama sebagai dampak dari pandemi COVID-19, pada Agustus 2020 diperkirakan telah melewati 10,5 juta pengangguran di Indonesia.

Keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja masih berada di posisi yang rendah, hal ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Perang gender tradisional yang masih kuat mengakar dalam masyarakat, turut berkontribusi pada rendahnya keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja. Dalam masyarakat yang patriarkis perempuan dibebani tanggung jawab domestik untuk melakukan kerja-kerja perawatan (*care work*) yang tidak berbayar.



Seiring dengan meningkatnya permintaan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja, kerja-kerja perawatan yang tidak dibayar bertransformasi menjadi kerja dibayar. Namun demikian, konstruksi sosial yang tidak adil dan melanggar patriarki, membuat jenis pekerjaan ini dikecualikan dari standar kerjanya yang layak termasuk didalamnya berupa rendah. ILO memperkirakan di seluruh dunia sekitar 606 juta perempuan usia kerja atau sekitar 21,7% melakukan kerja perawatan tak dibayar secara penuh waktu. Sebaliknya, hanya sekitar 41 juta atau 1,5% laki-laki usia kerja yang melakukan hal yang sama di seluruh dunia. Dari segi jam kerja, jika digabungkan antara pekerjaan dibayar dan tak dibayar, waktu kerja pekerja perempuan lebih lama yaitu 7 jam 28 menit, dibandingkan pekerja laki-laki yaitu 6 jam 44 menit. Pembagian kerja domestik dalam keluarga yang tidak adil ini berkontribusi pada rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan.<sup>1</sup>

Lebih jauh, laporan ILO tersebut juga menyebut kesenjangan antara tingkat pendidikan perempuan dan laki-laki serta kesempatan kerja yang didapatkan. Secara global, 41,5% perempuan dewasa dengan tingkat pendidikan sarjana tidak memiliki pekerjaan atau di luar angkatan kerja. Sementara laki-laki dewasa dengan tingkat pendidikan yang sama dengan perempuan, hanya 17,2% yang berstatus pengangguran atau diluar angkatan kerja.<sup>2</sup> Di Indonesia, kondisinya tidak jauh berbeda dimana pada jenjang pendidikan sekolah menengah tingkat pengangguran terbuka (TPT) lebih banyak dihadapi perempuan (10,01%) dibandingkan laki-laki (8,36%), sementara pada pendidikan tinggi TPT perempuan adalah 6,2% dan laki-laki 5,3% (KPPPA, 2020).

Sementara itu, kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki juga masih terjadi di seluruh dunia. ILO menyebut kesenjangan rata-rata 20%, dari angkatan tersebut pekerja perempuan mendapat upah lebih rendah. Hal itu disebabkan oleh sejumlah faktor antara lain; segregasi jenis pekerjaan (ada jenis pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan dan laki-laki), tingkat pendidikan, dan keterampilan khusus yang dimiliki yang berpengaruh pada upah yang diterima pekerja. Namun demikian, laporan yang sama juga menyebutkan bahwa kesenjangan upah juga terjadi meskipun pekerja perempuan memiliki kualifikasi dan melakukan pekerjaan yang sama dengan laki-laki.<sup>3</sup> Dengan kata lain, dalam banyak kasus tingkat pendidikan perempuan pekerja yang sama dengan pekerja laki-laki seringkali tidak menjamin mereka bebas dari diskriminasi upah di dunia kerja.

<sup>1</sup>ILO. 2019. A Quantum Leap for Gender Equality for a Better Future of Work for All. Geneva: International Labour Organization.

Hal 36

<sup>2</sup>*Ibid.* Hal 32-33

<sup>3</sup>*Ibid.* Hal 36-37

Perihal kesenjangan upah global yang direkam oleh ILO juga dikonfirmasi oleh data nasional yang dicatat oleh BPS. Dominasi angkatan kerja perempuan adalah pada sektor informal yang masih dikecualikan pelindungannya dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk di dalamnya adalah perlindungan upah. Tak heran, mayoritas upah buruh laki-laki di beberapa sektor pekerjaan selalu lebih tinggi daripada perempuan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Rata-Rata Upah Buruh menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin (rupiah), Februari 2019<sup>4</sup>**

Lapangan Pekerjaan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki+ Perempuan
(1)	(2)	(3)	(4)
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	2 192 456	1 501 752	2 051 084
Pertambangan dan Penggalian	5 072 556	4 256 843	5 029 621
Industri Pengolahan	2 958 397	2 122 914	2 653 268
Pengadaan Listrik dan Gas	3 788 341	3 469 571	3 759 261
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	2 541 913	2 358 689	2 511 849
Konstruksi	2 819 045	3 752 362	2 845 966
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2 489 230	2 028 848	2 321 086
Transportasi dan Pergudangan	3 386 394	3 775 065	3 416 587
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2 619 970	1 836 879	2 279 477
Informasi dan Komunikasi	4 315 894	3 374 779	4 047 803
Jasa Keuangan dan Asuransi	4 144 591	4 039 855	4 107 387
Real Estat	3 258 678	3 851 330	3 383 495
Jasa Perusahaan	3 143 716	3 716 025	3 276 406
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3 976 117	3 239 961	3 756 932
Jasa Pendidikan	3 013 286	2 465 480	2 672 860
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	3 736 784	3 127 170	3 321 344
Jasa Lainnya	2 348 278	1 281 208	1 678 897
<b>Rata-rata Upah Buruh</b>	<b>3 052 613</b>	<b>2 337 200</b>	<b>2 791 517</b>

Sumber: Diolah dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2019

## 2.1 KERENTANAN PEREMPUAN DI DUNIA KERJA

Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan dan peningkatan perlindungan pekerja perempuan sudah semestinya menjadi satu kesatuan dan tidak terpisahkan. Meningkatnya partisipasi angkatan kerja perempuan yang ditandai dengan berkurangnya angka pengangguran, tidak akan bermakna substantif tanpa perlindungan dan pemajuan hak-hak perempuan pekerja. Hal tersebut juga telah dikenali oleh ILO bahwa persoalan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang dihadapi oleh pekerja perempuan berpengaruh pada partisipasi angkatan kerja perempuan.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Badan Pusat Statistik. 2019. Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Hal 13. Diakses pada 2 Desember 2020 pada 10.10 WIB  
file:///C:/Users/Kebijakan/Downloads/BRSbrsInd-20190508080909\_rev.pdf<sup>5</sup>IL  
*Op.cit.* Hal 48

Perempuan pekerja masih berhadapan dengan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Keniscayaan biologis perempuan yang mengalami haid, hamil, melahirkan dan menyusui masih dipandang sebagai hambatan untuk mencapai produktivitas yang optimal dan dianggap merugikan perusahaan. Akibatnya, perlindungan hak maternitas perempuan pekerja masih terabaikan. Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan (CATAHU) Komnas Perempuan pada tahun 2020, setidaknya merekam pelanggaran hak maternitas dan kekerasan lainnya yang dilakukan oleh empat perusahaan. Sementara data tiga tahun sebelumnya 2017 – 2019 setidaknya 132 perempuan mengadukan kasusnya ke Komnas Perempuan terkait kekerasan dan diskriminasi yang dialami di tempat kerja.

Kerentanan berhadapan dengan kekerasan dan diskriminasi juga dihadapi oleh pekerja sektor informal dan padat karya yang banyak diampu oleh perempuan. Hal tersebut terjadi akibat masih dikecualikannya sektor pekerjaan informal dari standar perlindungan kerja layak, termasuk di dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Data yang terekam dari pekerja perempuan sektor informal, khususnya pekerja rumah tangga, sepanjang 2013-2019 setidaknya terdapat 29 kasus yang dilaporkan ke Komnas Perempuan yang terdiri dari kekerasan ekonomi, fisik, seksual, dan psikis.

## 2.2. PERMASALAHAN PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN

Berdasarkan data BPS, tingkat partisipasi angkatan kerja masih didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 83,18%, sementara tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 55,50%. Jika dilihat selama tiga tahun berturut-turut, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan selalu lebih rendah dibandingkan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.<sup>6</sup>

**Tabel 2**  
**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Februari 2017–Februari 2019<sup>7</sup>**

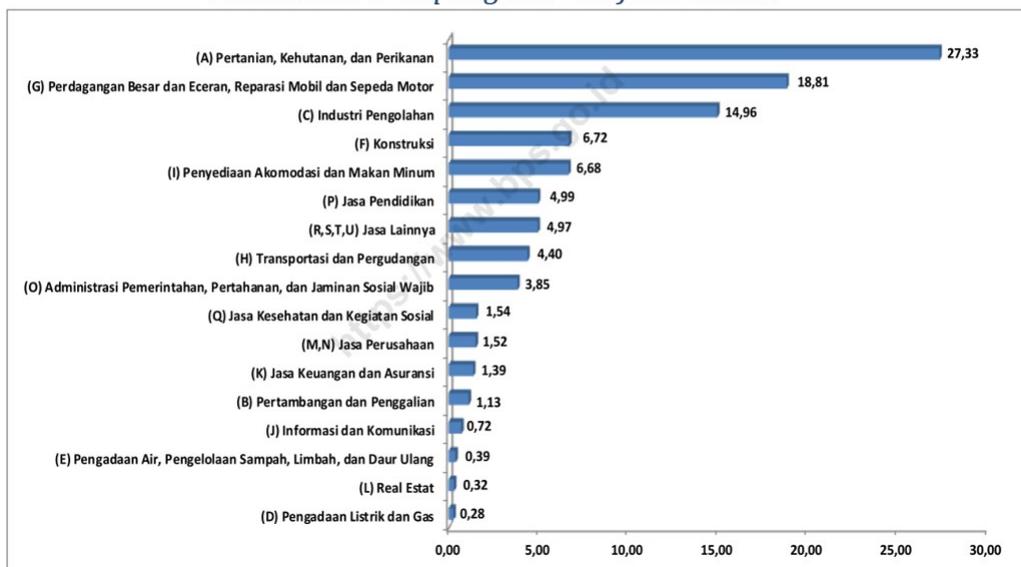
Status Keadaan Ketenagakerjaan	Februari 2017	Februari 2018	Februari 2019	Perubahan 1 Tahun (Feb 2018–Feb 2019)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen
Penduduk Usia Kerja	190,59	193,55	196,46	2,91	1,50
Angkatan Kerja	131,55	133,94	136,18	2,24	1,67
Bekerja	124,54	127,07	129,36	2,29	1,80
Pengangguran	7,01	6,87	6,82	-0,05	-0,73
Bukan Angkatan Kerja	59,04	59,61	60,28	0,67	1,12
Sekolah	15,24	15,61	16,15	0,54	3,46
Mengurus Rumah Tangga	36,08	36,01	36,79	0,78	2,17
Lainnya	7,72	7,99	7,34	-0,65	-8,14
	persen	persen	persen	persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,33	5,13	5,01	-0,12	
Perkotaan	6,50	6,34	6,30	-0,04	
Perdesaan	4,00	3,72	3,45	-0,27	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,02	69,20	69,32	0,12	
Laki-Laki	83,05	83,01	83,18	0,17	
Perempuan	55,04	55,44	55,50	0,06	

<sup>6</sup>Badan Pusat Statistik. Op.Cit. 2019. Hal. 2. Diakses pada 1 Desember 2020 pada 11.52 WIB file:///C:/Users/Kebijakan/Downloads/BRsbrsInd-20190508080909\_rev.pdf

<sup>7</sup>Ibid.

Lebih dari separuh angkatan kerja yaitu 70,49 juta atau 55,72% bekerja pada sektor informal. Dari jumlah tersebut, 61% di antaranya adalah pekerja perempuan. Hal tersebut dapat terlihat dari jenis pekerjaan yang dikelompokkan oleh BPS. Jenis pekerjaan pada bidang pertanian, kehutanan, dan perikanan, perdagangan besar dan eceran, penyediaan akomodasi dan makan minum, serta jasa lainnya, sebagian besar masuk dalam kategori kerja sektor informal.

**Table 3**  
*Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama<sup>8</sup>*

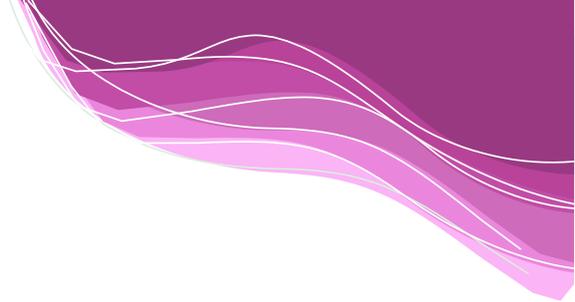


Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan dalam dunia kerja bukan hanya persoalan Indonesia namun juga merupakan persoalan global. Laporan yang diterbitkan oleh Organisasi Perburuhan International menunjukkan bahwa meskipun peran gender tradisional lebih mengarahkan perempuan untuk tetap di rumah menjalankan peran merawat keluarga, dari sampel wawancara yang dilakukan oleh ILO ditemukan bahwa 70% perempuan di seluruh dunia sebenarnya lebih memilih melakukan pekerjaan berbayar di luar rumah. Namun pada kenyataannya, hanya 45,3% yang memiliki pekerjaan berbayar.<sup>9</sup> Pada 2018, secara global, 2 milyar laki-laki memiliki pekerjaan berbayar, sedangkan bagi perempuan hanya 1,3 orang milyar yang memilikinya atau dengan kata lain, kesempatan perempuan 26% di bawah laki-laki untuk mendapat pekerjaan. Demikian pula dengan sektor kerja yang diampu oleh perempuan, di negara-negara dengan pendapatan menengah dan rendah, perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal dengan kondisi kerja yang tidak layak dan rentan.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik. 2019. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019. Hal ix. Tautan <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbdd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html>

<sup>9</sup> ILO. Op.Cit. Hal. 22. Diakses pada 1 Desember 2020 pada 11.58 WIB [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)

<sup>10</sup> *Ibid.* Hal 23-24



Sebuah riset terbaru menyebutkan dalam 20 (dua puluh) tahun terakhir angka partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia stagnan dengan rata-rata 51% dari total populasi perempuan usia kerja.<sup>11</sup> Penelitian tersebut mengidentifikasi sejumlah hambatan untuk peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia yang secara umum tidak berbeda dengan situasi global sebagaimana telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Hambatan-hambatan tersebut antara lain:<sup>12</sup>

1. Persoalan maternitas. Perempuan usia antara 20-40 tahun tidak bekerja selama setahun setelah melahirkan anak pertama. Hal ini terjadi utamanya pada perempuan pekerja pada sektor produksi manufaktur, jasa, perdagangan eceran dan grosir, dan perhotelan dengan latar belakang pendidikan SMP.
2. Menikah dan melahirkan. Jumlah pekerja perempuan yang bekerja di sektor formal menurun setelah menikah dan melahirkan. Hal tersebut dapat dilihat dari statistik yang menyebutkan bahwa pekerja perempuan di sektor formal usia 24 tahun 88% belum menikah, sedangkan hanya 50% pekerja perempuan sektor serupayang menikah dan memiliki anak. Setelah menikah dan melahirkan, perempuan pekerja tidak kembali bekerja.
3. Diskriminasi upah. Kesenjangan dan diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan laki-laki merupakan penghambat peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan di mana pekerja perempuan mendapat upah 34% lebih rendah, bahkan untuk jenis pekerjaan tertentu kesenjangan mencapai 68%.
4. UU Ketenagakerjaan yang ada menghalangi peningkatan keterlibatan angkatan kerja perempuan. Sistem kerja paruh waktu yang lebih lentur dan ramah kepada situasi perempuan yang masih terikat dengan tanggung jawab domestiknya, belum terakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja harian lepas yang ada saat ini sebenarnya menjadi alternatif bagi perempuan yang bekerja paruh waktu. Sayangnya, sistem PKWT dan pekerjaan harian lepas hanya bersifat jangka pendek dan paadanya jaminan yang memadai, kadangkala upah dan tunjangan yang diberikan lebih sedikit.

<sup>11</sup> Lisa Cameron, Diana Contreras Suarez & William Rowell. 2019. Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 55:2, 157-192, DOI: 10.1080/00074918.2018.1530727,

<sup>12</sup> *Ibid.*

Sebuah riset terbaru menyebutkan dalam 20 (dua puluh) tahun terakhir angka partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia stagnan dengan rata-rata 51% dari total populasi perempuan usia kerja. Penelitian tersebut mengidentifikasi sejumlah hambatan untuk peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia yang secara umum tidak berbeda dengan situasi global sebagaimana telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Hambatan-hambatan tersebut antara lain:<sup>13</sup>

1. Merekonstruksi peran gender tradisional dengan promosi pembagian tanggung jawab dalam kerja-kerja domestik antara perempuan dan laki-laki, sehingga perempuan dapat tetap berpartisipasi bekerja meskipun menikah dan memiliki anak.
2. Jaminan perlindungan atas hak maternitas juga harus menjadi prioritas untuk diatur dan ditetapkan.
3. Memberikan kepastian perlindungan kepada pekerja paruh waktu dengan hak-hak yang sama sebagaimana pekerja tetap. Hal tersebut juga harus diikuti dengan penyediaan fasilitas pengasuhan anak di tempat kerja untuk mendukung pekerja perempuan.

### 3. KERANGKA HAK KONSTITUSIONAL & HAK ASASI MANUSIA PEREMPUAN

Bekerja adalah salah satu cara manusia untuk bertahan hidup dan mengaktualisasi dirinya. Menurut Magnis-Suseno setidaknya terdapat tiga fungsi kerja yaitu pertama sebagai cara untuk mereproduksi materi-materi, integrasi sosial dan pengembangan diri yang dengannya manusia dapat memenuhi kebutuhannya. Kedua, kerja berfungsi agar manusia mendapatkan status dalam masyarakat dan dipandang sebagai warga yang bermanfaat. Ketiga, fungsi agar manusia mampu menciptakan dan mengembangkan dirinya secara kreatif.<sup>14</sup>

Hak untuk bekerja dan mendapat kehidupan yang layak merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin di dalam Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Undang-Undang Dasar 1945 yang secara tegas disebut dalam dua Pasal, yaitu Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan Pasal 28 Dayat (1) dan ayat (2), menyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

<sup>13</sup>Diana Contreras Suarez & Lisa Cameron. 2017. Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change. Hal 48-49

<sup>14</sup>Franz Magnis-Suseno. 2009. Kota dan Kerja, Makalah dipresentasikan dalam Studium Generale *Philosophy in the City*.

Selaras dengan hal tersebut, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia juga menyebutkan jaminan atas hak tersebut yaitu Pasal 23:

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
- (2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Hak Konstitusional terkait kerja dan pekerjaan layak kemudian diejawantahkan lebih praktis setidaknya dalam empat hukum nasional yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Hak untuk bekerja dan mendapatkan situasi kerja yang layak dan manusiawi juga telah ditetapkan dalam sejumlah Konvensi Internasional antara lain:

## A. Hak Untuk Bekerja

A.1. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*) yang diratifikasi melalui UU No. 7 Tahun 1984.

Hak untuk bekerja disebut dalam Konvensi ini khususnya pada Pasal 11 ayat (1). Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

- a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk dipromosikan, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;
- d) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar.

## A.2. Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005

Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada Pasal 6 dan 7 juga menyebutkan kewajiban negara untuk memastikan hak atas pekerjaan. Disebutkan dalam Pasal 6:

- (1) Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini.
- (2) Langkah-langkah yang akan diambil oleh Negara Pihak pada Kovenan ini untuk mencapai realisasi sepenuhnya hak ini harus meliputi juga pedoman teknis dan kejuruan serta program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang memadai dan produktif dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi mendasar bagi perorangan.

Sementara itu Pasal 7 huruf c menyebutkan "Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi yang tepat tanpa pertimbangan-pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan".

## A.3. Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999

Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, menyebut istilah "pekerjaan" dan "jabatan" dalam konvensi ini meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja yang sama untuk buruh perempuan dan laki-laki. Konvensi ini mendorong upaya untuk menetapkan dan mencari suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi.

## A.4. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDG's*)

Tujuan SDGs nomor 8 (delapan) adalah mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Salah satu target dari tujuan nomor 8 (delapan) adalah pada tahun 2030 mencapai ketenagakerjaan secara penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi seluruh perempuan dan laki-laki, termasuk untuk kaum muda dan orang dengan disabilitas, juga kesetaraan upah bagi pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama.

Selain itu, terdapat pula tujuan SDGs nomor 5 yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Dalam tujuan ini, utamanya target satu (1), dua (2) dan enam (6) yang secara khusus memandatkan penghapusan segala bentuk kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan.

## B. Hak Untuk Mendapat Imbalan/Upah yang Layak

### B.1. Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005

Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya khususnya pada Pasal 7 menyebutkan “Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin khususnya:

- a) Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan:
  - i. Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan apapun, khususnya kepada perempuan untuk dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
  - ii. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini.

### B.2. Konvensi CEDAW

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan khususnya pada Pasal 11 ayat (1) huruf d menyebutkan “Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan”.

### B.3. Konvensi ILO 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Konvensi ini telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957.

Konvensi Pengupahan No. 100 khususnya pada Pasal 1 huruf b menyebutkan, “Istilah ‘upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya’ mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin”.

## C. Hak Untuk Mendapat Kondisi Kerja yang Aman

### C.1. Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005

Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya khususnya pada Pasal 7 huruf b dan d yaitu: b) Kondisi kerja yang aman dan sehat; d) Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

## D. Hak Pelindungan Maternitas untuk Pekerja Perempuan

### D.1. Konvensi CEDAW

Pelindungan Hak Maternitas dalam CEDAW dinyatakan pada Pasal 11 angka 1 huruf (f). Hak atas pelindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha pelindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan; dan angka 3 huruf a dan b dimana Negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- a) Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- b) Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula.

### D.2. Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya

Kovenan yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 ini pada Pasal 10 ayat (2) menyebutkan “perlindungan khusus harus diberikan kepada para ibu selama jangka waktu yang wajar sebelum dan sesudah melahirkan. Selama jangka waktu itu para ibu yang bekerja harus diberikan cuti dengan gaji atau cuti dengan jaminan sosial yang memadai”.

## E. Hak Untuk Mendapat Kondisi Kerja yang Aman

### E.1. Konvenan Internasional mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya

Dalam Kovenan ini, sebagaimana diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 pada Pasal 7 huruf d menyebutkan salah satu hak yang perlu dilindungi adalah hak atas “Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkaladengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.”

## F. Hak untuk Mendapat Jaminan Sosial

### F.1. Konvensi CEDAW

Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, khususnya pada Pasal 11 ayat (1) huruf e, dinyatakan hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar.

# 4. ANALISIS TERHADAP UU CIPTA KERJA

## 4.1. Persoalan Umum UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja mengoreksi 1.203 pasal dari 79 Undang-Undang dengan metode *Omnibus Law*. Perubahan banyak pasal dan UU tersebut dibahas di DPR dalam waktu yang cukup pendek, kurang dari satu tahun, yaitu 20 April sampai 3 Oktober 2020 di tengah situasi Pandemi COVID-19. *Omnibus Law* adalah sebuah metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang kekhasannya antara lain: 1) Terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; 2) Memiliki banyak pasal lantaran banyak sektor dan kepentingan yang dicakup; 3) Terdiri dari banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru; 4) Mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; 5) Bisa menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.<sup>15</sup> Namun demikian, jika menilik pada UU 12 Tahun 2011 *juncto* UU 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang maka metode *Omnibus Law* tidak dikenali dalam sistem hukum dan pembentukan peraturan perundang-undang di Indonesia.

*Omnibus Law* merupakan proses legislasi yang diterapkan di negara-negara penganut sistem *Common Law*, sedangkan Indonesia menganut sistem *Civil Law*. Transplantasi metode baru yang berasal dari sistem hukum yang berbeda mensyaratkan prakondisi yang cukup dan memadai sehingga secara proses dan substansi UU yang disusun dengan metode ini tidak menghadapi kendala dan penolakan dalam penerapan di kemudian hari. Jika pun hendak menggunakan teknik *Omnibus Law* setidaknya harus memenuhi hal-hal berikut: a) Mensyaratkan partisipasi substantif dalam membentuk undang-undang yang menerapkan teknik *omnibus law*; b) Mensyaratkan adanya mekanisme harmonisasi peraturan perundang-undangan yang jelas; dan c) Mensyaratkan adanya evaluasi peraturan perundang-undangan yang akan direvisi, sehingga pengkajian secara mendalam sungguh terjadi sebelum menggunakan metode *omnibus law*.<sup>16</sup>

Sistematika UU Cipta Kerja terdiri dari 15 Bab dan 185 Pasal dengan urutan sebagai berikut: Bab I: Ketentuan Umum; Bab II: Asas, Tujuan, dan Ruang Lingkup; Bab III: Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha; Bab IV: Ketenagakerjaan; Bab V: Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro Kecil, dan Menengah; Bab VI: Kemudahan Berusaha; Bab VII: Dukungan Riset dan Inovasi; Bab VIII: Pengadaan Tanah; Bab IX: Kawasan Ekonomi; Bab X: Investasi Pemerintah Pusat dan Proyek Strategis Nasional; Bab XI: Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan untuk Mendukung Cipta Kerja; Bab XII: Pengawasan dan Pembinaan; Bab XIII: Ketentuan Lain-Lain; Bab XIV: Ketentuan Peralihan; Bab XV: Ketentuan Penutup.

Untuk Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja menasar perubahan pada empat Undang-Undang yaitu:

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

<sup>15</sup>Ahmad Redi & Ibnu Sina Chandranegara. 2020. *Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang Undangan Nasional*. Depok: Rajawali Pers. Hal. 6

<sup>16</sup>Antoni Putra. 2020. Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol 17 No. 1 - Maret 2020. Hal. 5

- b. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN);
- c. UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS;
- d. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Dalam naskah akademik UU Cipta Kerja disebutkan bahwa kehadiran *Omnibus Law* UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal tersebut didasarkan pada tingginya populasi usia produktif di Indonesia yang berbanding terbalik dengan kualitas sumber daya manusia, sehingga terjadi ketimpangan rasio ketersediaan tenaga kerja dan jenis pekerjaan yang ada. Sedangkan salah satu sasaran dari UU ini adalah untuk meningkatkan produktivitas nasional yang akan mengarah pada pertumbuhan ekonomi.<sup>17</sup>

Lebih jauh, kehadiran UU Cipta Kerja diharapkan akan mengubah struktur ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan mencapai 5,7% - 6%<sup>18</sup>. Untuk mencapai hal tersebut, langkah-langkah yang diharapkan akan disasar oleh UU ini antara lain<sup>19</sup>:

1. Penciptaan lapangan kerja sebanyak 2,7 sd 3 juta/tahun (meningkat dari saat ini 2 juta/tahun), untuk menampung 9,29 juta orang yang tidak/belum bekerja (7,05 juta pengangguran dan 2,24 juta Angkatan Kerja Baru).
2. Peningkatan kompetensi pencari kerja dan kesejahteraan pekerja.
3. Peningkatan produktivitas pekerja, yang berpengaruh pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Produktivitas Indonesia (74,4%) masih berada di bawah rata-rata negara ASEAN (78,2%).
4. Peningkatan investasi sebesar 6,6%-7,0%, untuk membangun usaha baru atau mengembangkan usaha yang ada saat ini, yang akan menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga akan mendorong peningkatan konsumsi (5,4%-5,6%).
5. Pemberdayaan UMKM dan Koperasi, yang mendukung peningkatan kontribusi UMKM terhadap PDB menjadi 65% dan peningkatan kontribusi Koperasi terhadap PDB menjadi 5,5%.

Namun demikian, upaya mewujudkan perubahan-perubahan yang diharapkan sebagaimana tercantum dalam Naskah Akademik tersebut perlu diperiksa pada Pasal-Pasal yang lebih detail yang akan dielaborasi di bagian selanjutnya. Selain itu, pengaturan dalam banyak pasal di UU Cipta Kerja mensyaratkan adanya aturan turunan. Untuk Kluster Ketenagakerjaan, setidaknya 11 aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah yang perlu dibentuk. Hal ini merupakan kerumitan tersendiri yang harus diatasi dalam penerapan UU Cipta Kerja. Penelusuran lebih lanjut dari pasal-pasal pengaturan utama pada UU Cipta Kerja yang terkait dengan isu-isu pelindungan pekerja yang sebelumnya telah diatur secara rigid di dalam UU Ketenagakerjaan justru menunjukkan kecenderungan menjadi sumir karena mensyaratkan aturan turunan untuk penetapan standar pelindungan yang lebih detail.

<sup>17</sup>Naskah Akademik RUU Cipta Kerja, hal. 1911-1912

<sup>18</sup>Presentasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, dalam diskusi pengayaan materi Omnibus Law Cipta Kerja, Media Group News, Jakarta 26 Februari 2020.

<sup>19</sup>Ibid.

## 4.2. Persoalan Substantif UU Cipta Kerja dan Pelindungan Perempuan Pekerja

Komnas Perempuan setidaknya mengidentifikasi 5 isu substantif, khususnya pada klaster Ketenagakerjaan yang justru kontradiktif dengan tujuan dan sasaran UU Cipta Kerja yaitu menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Kelima isu ini adalah a) pelindungan parsial bagi perempuan pekerja, b) fleksibilitas upah dan penurunan standar hidup layak dalam pengupahan, c) jam kerja panjang, d) diskriminasi terhadap pekerja disabilitas, dan e) potensi kemunduran pelindungan pekerja migran Indonesia.

### A. Pelindungan Parsial bagi Perempuan Pekerja

UU Cipta Kerja masih mengecualikan pelindungan terhadap pekerja sektor informal yang paling banyak diampu oleh perempuan. Lebih jauh, tidak ada kemajuan dalam upaya peningkatan pelindungan hak maternitas yang diatur dalam UU Cipta Kerja, padahal sebagaimana telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, salah satu hambatan partisipasi angkatan kerja perempuan adalah lemahnya pelindungan hak maternitas yang tidak dibarengi dengan daya dukung dari lingkungan sosial dan tempat kerja.

UU Cipta Kerja yang semestinya menjadi terobosan hukum untuk pemajuan pelindungan perempuan pekerja dan peningkatan partisipasi substantif angkatan kerja perempuan belum terlihat dalam pasal-pasal yang ada. Misalnya, tidak adanya upaya afirmasi dalam pembinaan karir perempuan pekerja. Tak kalah penting adalah masih tidak ditetapkannya langkah-langkah pencegahan dan penanganan kekerasan, termasuk kekerasan seksual di dunia kerja yang dihadapi oleh perempuan pekerja.

### B. Fleksibilitas Upah dan Penurunan Standar Hidup Layak dalam Pengupahan

Pasal mengenai pengupahan pada UU Cipta Kerja yang tercantum pada Pasal 88, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E yang mengakui upah satuan waktu dan/atau upah satuan hasil berpotensi menurunkan standar pelindungan upah yang sudah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan. Ketentuan upah satuan waktu dan/atau satuan hasil juga berpotensi memunculkan status kerja baru yang sangat fleksibel sebagai pekerja harian lepas dan/atau pekerja borongan. Juga, berpeluang untuk terbentuknya pengupahan yang sangat fleksibel.

Pengakuan sistem pengupahan seperti ini berpeluang penyalahgunaan model hubungan kerja harian dan borongan. Penyalahgunaan ini terutama merisikokan perempuan pekerja karena akan kehilangan hak-hak sebagai pekerja, termasuk cuti dan tunjangan lainnya terkait hak maternitasnya.

Selain itu, Ketentuan Pasal 92 UU Cipta Kerja menetapkan struktur dan skala pengupahan didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas, bukan pada pekerjaannya. Kondisi ini akan berpotensi pada situasi pengupahan yang sangat fleksibel dan jauh kelayakan.

Sementara itu, jaminan perlindungan hak atas upah yang semestinya tetap diselenggarakan, dengan hadirnya Pasal 95 ayat (3) UU Cipta Kerja justru berpotensi hilang jika perusahaan dinyatakan pailit. Hal ini karena pengaturannya mengutamakan kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Peluang adanya celah hukum untuk pengalihan aset perusahaan kepada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan makin merentankan pekerja untuk mendapat perlindungan hak atas upah.

### C. Jam Kerja Panjang

UU Cipta Kerja Pasal 77 dan 78 ayat (1) huruf b menetapkan penambahan aturan waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini berpotensi mengarahkan pekerja untuk bekerja dengan jam kerja yang panjang dan memotong waktu mereka untuk keluarga dan lingkungan sosial.

Ketimpangan relasi kuasa dan daya tawar antara pekerja dan pengusaha mempengaruhi keputusan untuk bersetuju melakukan lembur. Sikap menolak atau enggan untuk lembur dikuatkan akan dianggap melawan perintah kerja.

### D. Diskriminasi terhadap Pekerja Disabilitas

Sejumlah pasal dalam UU Cipta Kerja masih menggunakan istilah Penyandang Cacat bukan Penyandang Disabilitas sebagaimana yang tertulis di dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hal ini akan menguatkan kembali stigma negatif bagi penyandang disabilitas. Selain itu, Pasal 154A UU Cipta Kerja memberikan kemudahan dan keleluasaan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ketika memenuhi alasan yang sah, dimana salah satunya menyangkut penyandang disabilitas.

Pasal 154A ayat (1) huruf m UU Cipta Kerja mengatur, "Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan", menunjukkan substansi yang problematis sebab bertentangan, tidak sinkron dan inkonsisten, antara lain dengan:

#### 1. Pasal 67 UU Ketenagakerjaan

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 2. Pasal 153 ayat (1) huruf j dan ayat (2) UU Cipta Kerja

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

## E. Potensi Kemunduran Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

UU Cipta Kerja setidaknya mengganti dan menambah 5 pasal dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dua isu yang diubah yaitu perihal syarat dan mekanisme perizinan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Tata cara yang semula secara rigid ditetapkan dalam UU PPMI diubah menjadi lebih sumir karena akan diatur kemudian dalam aturan turunan yang juga diubah dari kewenangan Menteri menjadi Kewenangan Pemerintah Pusat sebagaimana tercantum pada Pasal 1 angka 16 UU Cipta Kerja. Hal ini tentu saja secara tidak langsung berpotensi melonggarkan pengawasan dan perizinan P3MI yang sejauh ini menjadi salah satu aktor yang turut berkontribusi signifikan dalam sengkaret eksploitasi dan kekerasan terhadap pekerja migran.

# 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kajian pada UU Cipta Kerja dengan menggunakan kerangka Konstitusional dan HAM perempuan menunjukkan bahwa pengaturan yang ada justru berpotensi mengurangi pelaksanaan tanggung jawab negara pada pemenuhan hak-hak konstitusional, terutama pada jaminan atas pekerjaan yang layak dan pelindungan hukum yang setara. Hal ini ditunjukkan oleh muatan pengaturan yang a) meneguhkan pelindungan parsial pada perempuan pekerja, b) memberikan fleksibilitas upah dan penurunan standar hidup layak dalam pengupahan, c) memperbolehkan jam kerja panjang, d) diskriminasi pada pekerja disabilitas dan e) berpotensi kemunduran pelindungan pekerja migran Indonesia.

Menimbang persoalan-persoalan tersebut di atas dan berdasarkan prinsip *non regression* (nir-kemunduran) dalam semangat penegakan hak asasi manusia, Komnas Perempuan menyimpulkan:

1. Niat baik penciptaan lapangan pekerjaan yang seluasnya untuk rakyat Indonesia tidak akan bisa tercapai dengan menurunkan standar pelindungan dan kerja layak bagi pekerja khususnya perempuan pekerja. Dengan kondisi ini, maka UU Cipta Kerja justru berpotensi memperluas celah untuk melakukan eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan pekerja.
2. Komnas Perempuan juga menenggarai politik hukum UU Cipta Kerja yang lebih mengarah pada peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dengan mempertaruhkan kelayakan hidup, keamanan dan keselamatan serta kepastian pelindungan hukum kaum pekerja khususnya perempuan pekerja. Kehadiran UU ini berpotensi tidak akan berkontribusi pada kesejahteraan perempuan pekerja meski ada peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan. Bahkan, dari sejumlah pasal yang ada, peluang kemunduran dan pengecualian pelindungan perempuan pekerja sangat besar dan terbuka lebar.
3. Dari segi proses pembahasan, prasyarat penerapan teknis *Omnibus Law* dalam penyusunan UU Cipta Kerja tidak optimal dilakukan sehingga pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja terkesan sangat terburu-buru, terkurung pada partisipasi prosedural dan pada akhirnya secara substantif mempertaruhkan nasib pekerja, khususnya perempuan pekerja. Kondisi ini semakin nyata dalam simpangsiurnaskah UU Cipta Kerja yang disahkan dan bahkan ditemukan banyak kesalahan pengetikan pada naskah terakhir yang dicatatkan dalam lembar negara.

Berdasarkan kajian ini untuk menyikapi UU Cipta Kerja, Komnas Perempuan menyampaikan rekomendasi:

1. DPR RI dan Pemerintah untuk meninjau ulang dan mengoreksi potensi UU Cipta Kerja sebab mengurangi daya pelaksanaan tanggungjawab negara dalam pemenuhan hak-hak konstitusional, terutama untuk mengatasi kerentanan perempuan pekerja dari eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan.
2. Pemerintah agar tidak tergesa-gesa dalam menyusun dan mengesahkan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) sebagai peraturan pelaksanaan bagi UU Cipta Kerja mengingat pasal-pasal yang terkandung memiliki potensi menurunkan standar perlindungan dan kerja layak bagi pekerja khususnya perempuanpekerja.
3. DPR dan Pemerintah untuk lebih peka terhadap kepentingan dan kesentosaan perempuan pekerja dengan segera membahas dan mengesahkan UU yang secara nyata terkait dengan hal tersebut, antarlain RUU Pelindungan Pekerja Rumah Tangga dan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual.
4. Akademisi dan kelompok masyarakat sipil menempuh dan mendukung langkah konstitusional, baik dengan mendorong eksekutif, legislatif, maupun yudikatif dalam upaya pengujian UU Cipta Kerja serta membangun pendidikan kritis pada warga mengenai persoalan di dalam UU Cipta Kerja. Upaya yang dilakukan oleh akademisi dan kelompok masyarakat sipil tersebut patut didukung dan diapresiasi.
5. Lembaga Yudikatif, khususnya Mahkamah Konstitusi, untuk menegakkan hukum dan keadilan demi terwujudnya pemenuhan dan perlindungan hak konstitusional warga negara, khususnya perempuan pekerja. Sehingga penting bagi Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
6. Pemerintah, DPR RI, akademisi, pengusaha atau pihak swasta lainnya serta masyarakat sipil bergotong royong dan dengan semangat konstruktif mengupayakan penciptaan dan perluasan lapangan kerja yang juga bersamaan menguatkan perlindungan bagi pekerja, dengan perhatian pada kerentanan khusus perempuan pekerja, termasuk melalui penguatan kewirausahaan perempuan dalam kerangka pemberdayaan ekonomi.

# DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Redi & Ibnu Sina Chandranegara. 2020. Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang Undangan Nasional. Depok: Rajawali Pers.

Antoni Putra. 2020. Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi. Jurnal Legislasi Indonesia. Vol 17 No. 1 - Maret 2020.

Badan Pusat Statistik. 2019. Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Di tautan [file:///C:/Users/Kebijakan/Downloads/BRSbrsInd-20190508080909\\_rev.pdf](file:///C:/Users/Kebijakan/Downloads/BRSbrsInd-20190508080909_rev.pdf)

Badan Pusat Statistik. 2019. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019. Di tautan <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbdd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html>

Diana Contreras Suarez & Lisa Cameron. 2017. Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change.

Franz Magnis-Suseno. 2009. Kota dan Kerja, Makalah dipresentasikan dalam Studium Generale Philosophy in the City.

ILO. 2019. A Quantum Leap for Gender Equality for a Better Future of Work for All. Geneva: International Organization for Migration. Di tautan [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)

Lisa Cameron, Diana Contreras Suarez & William Rowell. 2019. Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?, Bulletin of Indonesian Economic Studies, 55:2, 157-192, DOI: 10.1080/00074918.2018.1530727

Presentasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, dalam diskusi pengayaan materi Omnibus Law Cipta Kerja, Media Group News, Jakarta 26 Februari 2020.

NATIONAL COMMISSION ON  
VIOLENCE AGAINST WOMEN **KOMNAS PEREMPUAN**  
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

# **Kertas Posisi Menakar Pelindungan Substantif Perempuan Pekerja Dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan**

**Penulis: Komnas Perempuan**

**Jalan Latuharhary Nomor 4B Menteng, Jakarta Pusat, 10310**

**Telepon 021 3903963**

**Faksimili 021 3903922**

**Email : [mail@komnasperempuan.go.id](mailto:mail@komnasperempuan.go.id)**

**Situs Web : [www.komnasperempuan.go.id](http://www.komnasperempuan.go.id)**