

Norma Pemajuan HAM dan Degradasi Perlindungan Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja

Faiq Tobroni

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-mail: faiq.tobroni@uin-suka.ac.id

Abstrak

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengganti beberapa undang-undang, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pengubahan ini telah berimplikasi pada perubahan perlindungan hak pekerja. Beberapa hak pekerja yang mengalami perubahan adalah ketentuan *outsourcing*, pengupahan, pesangon, Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini mempunyai rumusan masalah: bagaimana perbedaan aturan hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja? dan bagaimana perbedaan tersebut ditinjau dari prinsip HAM? Penelitian ini menggunakan metode penelitian *hukum normatif*. Penelitian ini mengambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, perlindungan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja lebih lemah dibandingkan perlindungan dalam UU Ketenagakerjaan. Kedua, ditinjau dari prinsip HAM, perubahan tersebut merupakan degradasi perlindungan hak pekerja yang bertentangan dengan prinsip pemajuan HAM yang bisa ditemukan dalam UUD 1945.

Kata Kunci: UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, dan HAM.

Abstract

Law Number 11 of 2020 on Job Creation (Law on Job Creation) has replaced several laws, one of which is Law Number 13 of 2003 on Labor (Law on Labor). This change has implications for changes in the protection of workers' rights. Some of the workers' rights that have changed are the provisions for *outsourcing*, wages, severance pay, Work Agreements for a Certain Time, and Termination of Work. This research has a problem formulation: how are the differences in the rules of workers' rights in the Law on Job Creation and Law on Labor? and how are these differences in terms of human rights principles? This research uses normative legal research methods. This study draws the following conclusions. First, the protection of workers' rights in Law on Job Creation is weaker than the protection in Law on Labor. Second, in terms of human rights principles, the change is a degradation of the protection of workers' rights which is contrary to the principles of promoting human rights which can be found in the 1945 Constitution.

Keywords: Law on Job Creation, Law on Labor, The Worker's Rights, and Human Rights.

PENDAHULUAN

Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengundang polemik. Di antaranya disebabkan penghapusan beberapa pasal yang menguntungkan hak pekerja (walaupun belum ideal) yang sebelumnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Beberapa kalangan menilai bahwa aturan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja bisa dikatakan lebih buruk daripada yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Anggapan ini telah dibuktikan dengan upaya mereka untuk melakukan *judicial review* (JR) terhadap beberapa pasal yang mengatur hak pekerja dalam UU Cipta Kerja. JR tersebut mendapat registrasi perkara dengan Nomor 4/PUU-XIX/2021 yang

telah diregistrasi 14 April 2021.¹ Sampai penulisan paper ini, proses persidangan JR masih berlangsung dan berada dalam tahap Acara Pemeriksaan Pendahuluan pada tanggal 20 April 2021.²

Di tengah proses perjuangan JR, ada kecemasan bahwa Mahkamah Konstitusi (MK) akan menolak permohonan JR. Hal ini disebabkan karena tidak ada pasal-pasal dalam UUD 1945 yang mengatur secara tersurat mengenai status pekerja kontrak dan pekerja tetap yang bisa digunakan sebagai batu uji konstitusionalitas aturan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja. Pengajuan JR terhadap norma yang mengandung ketentuan agak teknis seperti status pekerja kontrak berkemungkinan besar mendapatkan jawaban penolakan karena bisa dianggap sebagai ketentuan yang bersifat *open legal policy*. Bisa saja nantinya MK menolak dengan beralasan bahwa norma semacam itu lebih tepat diselesaikan melalui mekanisme *legislative review*. Bahkan di tengah proses pelaksanaan JR, sejumlah akademisi pesimistis bahwa para pemohon JR akan memenangkan gugatan di MK. Kekhawatiran serupa terjadi di tubuh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Selain menempuh JR, mereka juga berpikir untuk menempuh *legislative review* dengan cara melobi fraksi tertentu di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) agar mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja.³ Mereka menaruh harapan yang besar terhadap *legislative review*.⁴

Berangkat dari hal di atas, penelitian ini mencoba menawarkan cara pandang baru untuk menyiasati potensi kelemahan dalam JR. Caranya dengan mengaktifkan sisi prinsipil pemaknaan kewajiban negara atas hak asasi manusia (HAM). Pengaturan mengenai hak pekerja adalah bagian dari HAM, tepatnya kategori hak ekonomi sosial budaya (ekosob). HAM kategori ekosob mempunyai salah satu prinsip yang menonjol, yakni prinsip pemenuhan maju. Prinsip ini mewajibkan negara untuk memenuhi hak ekosob secara bertahap dan harus bergerak maju dan bukan mundur.⁵ Hampir mirip semangatnya dengan prinsip pemenuhan maju, UUD 1945 juga memberi kewajiban negara atas HAM, yang salah satunya adalah pemajuan HAM. Pasal 28I ayat 4 UUD 1945 telah mengatur beberapa norma kewajiban negara atas HAM, yakni perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan.

Penelitian ini akan menggali makna norma pemajuan HAM dalam UUD 1945 sebagai tawaran akademis yang sifatnya alternatif dalam menguji konstitusionalitas aturan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja yang menyebabkan terjadinya penurunan (degradasi) komitmen perlindungan hak pekerja (KPHP). Dengan memanfaatkan penafsiran teleologis, pembacaan atas norma pemajuan HAM dalam UUD 1945 akan dipadukan dengan pembacaan atas prinsip pemenuhan maju dalam Kovenan Ekosob. Berbekal penafsiran teleologis atas kandungan makna prinsip pemenuhan maju dan norma pemajuan HAM, penelitian ini berupaya memberi manfaat jangka pendek berupa tawaran akademis yang sifatnya alternatif untuk mengkritisi konstitusionalitas norma dalam UU Cipta Kerja yang menyebabkan degradasi KPHP, dan manfaat jangka panjang untuk

¹Mahkamah Konstitusi, "Berkas Permohonan Registrasi 4/PUU-XIX/2021", https://www.mkri.id/public/filesimpp/berkasReg_3346_Permohonan%20Registrasi%204%20PUU%20XIX%202021.pdf, akses tanggal 26 April 2021.

²Mahkamah Konstitusi, "Risalah Sidang Perkara 4/PUU-XIX/2021", https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah_sidang_11244_PERKARA%20NOMOR%203.4.PUU-XIX.2021%2020%20APRIL%202021.pdf, akses tanggal 26 April 2021.

³ Irwan Syambudi, "Legislative Review: Jalan Buntu Gagalkan UU Cipta Kerja?", <https://tirto.id/legislative-review-jalan-buntu-gagalkan-uu-cipta-kerja-f6hH>, akses tanggal 24 April 2021.

⁴ Detik News, "Buruh Ancam Aksi Besar-Besaran Jika Legislative Review UU Ciptaker Ditolak DPR", <https://www.dw.com/id/buruh-berencana-gelar-aksi-besar-besaran-bulan-depan/a-55343634>, akses tanggal 24 April 2021

⁵ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2018), 106.

mengkritisi undang-undang lain yang juga menyebabkan degradasi perlindungan hak kelompok rentan.

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, bagaimana perbedaan aturan hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja?

Kedua, bagaimana perbedaan tersebut ditinjau dari prinsip HAM?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menganalisis dan mengkritisi pertimbangan maksud pembuatan norma, yakni pada dua lapisan sekaligus. Lapisan pertama adalah maksud pengaturan norma kewajiban pemajuan HAM dalam UUD 1945. Lapisan kedua adalah aturan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja. Dengan berpedoman kepada karakteristik penelitian hukum normatif yang menekankan kemampuan peneliti untuk melakukan penafsiran hukum dengan menawarkan argumentasi teoritis tertentu atas keberadaan suatu rumusan norma hukum⁶, peneliti akan menawarkan argumentasi bahwa norma kewajiban pemajuan HAM dan prinsip pemenuhan maju bisa digunakan sebagai batu uji mempertimbangkan konstitusionalitas aturan hak pekerja dalam UU Cipta Kerja.

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian pustaka (*library research*). Walaupun berangkat dari istilah kepustakaan, tetapi data yang digali tidak cukup berhenti pada data yang telah tertulis. Peneliti juga menggali data yang berasal dari pemikiran pakar terkait pokok bahasan dalam penelitian ini. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder. Bahan primer meliputi produk hukum yang menjadi objek kajian dan perangkat hukum yang menjadi alat kritiknya sebagaimana telah disebutkan di atas. Beberapa bahan hukum primer yang diperlukan adalah pasal-pasal HAM dalam UUD 1945 dan pasal mengenai hak pekerja dalam UU Cipta Kerja. Sementara bahan hukum sekunder meliputi pandangan praktisi atau pemikiran pakar terhadap bahan hukum primer.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi. Dalam dokumentasi, peneliti akan membuat catatan penting mengenai pokok bahasan penelitian.⁷

Selanjutnya, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah pemikiran pakar dan pandangan praktisi. Pemikiran pakar berguna sebagai bahan analisis atas maksud undang-undang tersebut dan berguna untuk analisis dalam memecahkan permasalahan penelitian.⁸ Pengumpulan bahan hukum sekunder melalui pengumpulan tulisan pemikiran dari para pakar mengenai pokok pembahasan penelitian. Tulisan tersebut bisa diambil dari jurnal, buku, makalah, hasil penelitian dan berbagai bentuk karya ilmiah lain.

Analisis data akan dilakukan secara kualitatif, yakni reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.⁹ Yang dimaksud dengan reduksi data adalah kegiatan peneliti yang nantinya dipraktekkan dalam seleksi data. Tidak semua informasi akan dijadikan sebagai data. Hanya informasi relevanlah yang akan digunakan sebagai data. Selanjutnya, penyajian data akan dilakukan dengan pola narasi verbal. Selanjutnya penarikan kesimpulan akan dilakukan setelah mendapatkan reduksi dan penyajian data. Dengan demikian, penarikan kesimpulan tersebut dilakukan secara ilmiah.

⁶ M.V. Hoecke, "Legal Doctrine: Which Method(s) for What Kind of Discipline?," in *European Academy of Legal Theory of Monograph Series*, ed. M.V. Hoecke (Oxford: HART Publishing, 2011), 4.

⁷ A. S. Elias, *Legal research; How to find and understand the law*. (Berkeley: Nolo. 2004), 5-8.

⁸ P.M. Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada, 2014), 95.

⁹ MB. Miles dan AM Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. (SAGE: Beverly Hills, 1992), 54.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Degradasi Perlindungan Hak Pekerja

Ada beberapa kajian yang telah melihat terjadi degradasi komitmen perlindungan hak pekerja (KPHP). Diawali terlebih dahulu dengan hasil penelitian yang menunjukkan sisi positif UU Ketenagakerjaan. Satu penelitian mengungkapkan bahwa terdapat satu putusan Pengadilan yang memerintahkan satu perusahaan mematuhi UU Ketenagakerjaan untuk memperlakukan karyawannya sebagai PKWTT (bukan lagi sebagai PKWT) karena telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun berturut-turut.¹⁰ Namun ternyata kehadiran UU Cipta Kerja telah menghapus mekanisme sebagaimana kasus dalam penelitian di depan tersebut.

Kajian pertama dari para guru besar UGM menemukan bahwa sejak perumusan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah sengaja mengecilkan perannya untuk banyak intervensi mengenai isu ini. Pemerintah lebih memilih persoalan pekerja kontrak/PKWT dikembalikan pada kesepakatan awal para pihak, yang walaupun hal ini bisa menimbulkan semakin banyaknya pekerja kontrak di Indonesia.¹¹ Kekhawatiran lemahnya KPHP sejak RUU telah terbukti setelah pengesahan UU Cipta Kerja.

Tidak hanya soal PKWT, kajian kedua dari para guru besar UGM juga menemukan masalah baru, di antaranya adalah UU Cipta Kerja telah menghapus tentang upah minimum sektoral. Implikasi penghapusan pengaturan tersebut menyebabkan upah yang diperoleh pekerja dengan keahlian khusus dan tanpa keahlian adalah sama. Ketentuan ini berimplikasi kepada terjadinya penurunan penghasilan yang diperoleh pekerja.¹² Selanjutnya, hasil kajian Estu Dyah A Nabila menemukan bahwa keberadaan UU Cipta Kerja berpotensi untuk memperbanyak jenis pekerjaan yang akan diisi dengan sistem alih daya (*outsourcing*). Selain itu, dia menyimpulkan bahwa keberadaan undang-undang ini juga tidak menjawab permasalahan alih daya yang selama ini terjadi. Menurutnya, banyak sekali hal-hal yang terabaikan dalam praktik perlindungan pekerja alih daya seperti dalam pemenuhan upah, jam kerja dan lain sebagainya.¹³

Keyakinan peneliti mengenai terjadinya degradasi KPHP semakin kuat dengan melihat hasil penelitian lainnya. Penelitian Sjaiful menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja masih terkooptasi spirit ekonomi liberalistik yang menguntungkan kelompok pengusaha.¹⁴ Kemudian, penelitian Febri Jaya mengungkap sisi kritis kelemahan UU Cipta Kerja yang belum mempunyai komitmen untuk membahas terkait pemberian penegasan sanksi bagi pelaku usaha (termasuk pada usaha kecil dan mikro) yang tidak memberikan hak-hak perempuan.¹⁵ Berangkat dari hasil beberapa kajian di atas, penelitian ini menemukan lebih lanjut terjadinya degradasi KPHP dalam cakupan hak-hak pekerja yang lebih luas.

¹⁰ Apri Amalia et al., "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian," *USU LAW Journal*, Vol. 5, No. 1, (2017): 66–76.

¹¹ Sigit Ryanto, Maria S.W., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja*, Edisi-1 (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 2020), 11.

¹² Sigit Ryanto, Maria S.W., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Edisi Ke-2 (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 2020), 106-109.

¹³ Estu Dyah Nabila, "Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia*, (2020): 13-14.

¹⁴ Muh Sjaiful, "Problematisasi Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Media Iuris*, Vol. 4, No. 1, (2021): 37-60.

¹⁵ Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 12, (2020): 1886-1897.

Istilah yang dimaksud dengan degradasi dalam penelitian ini adalah kemunduran, kemerosotan, penurunan, dan sebagainya (tentang mutu, moral, pangkat, dan sebagainya).¹⁶ Beberapa pengaturan mengenai hak pekerja dalam UU Cipta Kerja mengalami penurunan (degradasi) komitmen perlindungan hak pekerja (KPHP). Hal itu bisa dilihat, di antaranya melalui pengaturan mengenai *outsourcing*, pengupahan, pesangon, Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu (PKWT), dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam hal pengaturan *outsourcing*, penurunan KPHP bisa dilihat dalam cakupan pekerjaan yang bisa diberlakukan *outsourcing*. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur *outsourcing* hanya berlaku untuk pekerjaan yang bersifat penunjang dan terpisah dari pekerjaan utama (Pasal 65 ayat 2 huruf a dan c). Sementara sekarang, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan jenis pekerjaan yang bisa diberlakukan sistem *outsourcing* (Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 18). Penghapusan ini bisa berimplikasi pada pemberlakuan sistem *outsourcing* yang meluas ke semua jenis pekerjaan.

Dalam hal pengupahan, penurunan KPHP bisa dilihat dalam mekanisme pengupahan. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan masih mengatur adanya upah minimum sektor dan minimum provinsi dan kabupaten/kota (Pasal 89 ayat 1 huruf a dan b). Akan tetapi sekarang, UU Cipta Kerja tidak mengatur lagi. UU Cipta Kerja hanya mengatur kewajiban gubernur untuk membuat upah minimum provinsi. Selanjutnya, mengenai upah minimum kabupaten/kota, kewenangannya dialihkan kepada gubernur dan itu pun bersifat opsional dengan mematuhi syarat tertentu. (Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 25 tentang penetapan Pasal 88C ayat 1 dan 2 sebagaimana bunyi di atas menjadi bagian dari sisipan pasal antara Pasal 88-89 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja). Khusus berkaitan dengan penghapusan upah minimum sektor, menurut para ahli, penghapusan tersebut menyebabkan terjadinya praktek pukul rata atas upah yang diterima pekerja dengan keahlian khusus dan pekerja tanpa keahlian.¹⁷

Dalam hal pesangon, penurunan KPHP bisa dilihat dalam berkurangnya hak yang bisa diperoleh pekerja yang mengalami PHK. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa selain mendapatkan uang pesangon, pekerja dengan syarat tertentu yang mengalami PHK berhak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat 4 huruf c). Sementara sekarang, UU Cipta Kerja menghapus hak tersebut sebagaimana tertuang dalam Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 44.

Dalam hal pengaturan mengenai PKWT, penurunan KPHP bisa dilihat dalam penghapusan aturan mengenai keharusan perusahaan untuk mengangkat sebagai pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) bagi pegawai dengan status PKWT yang telah dikontrak pada masa tertentu. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa masa maksimal status kontrak adalah dua (2) tahun ditambah dengan perpanjangan satu (1) tahun dalam satu (1) tahun (Pasal 59 ayat 4). Jika PKWT dilaksanakan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka demi hukum pekerja tersebut menjadi PKWTT (Pasal 59 ayat 7 UU Ketenagakerjaan). Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 96/PUU-XI/2013, peralihan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT melalui putusan pengadilan. Mengenai pemberlakuan Pasal 59 ayat 7 UU Ketenagakerjaan, terdapat satu penelitian membuktikan adanya satu pengadilan yang memerintahkan satu perusahaan mengangkat

¹⁶ Jago Kata, "Arti Kata Degradasi", <https://jagokata.com/arti-kata/degradasi.html>, akses tanggal 24 April 2021.

¹⁷ Sigit Ryanto, Maria S.W., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Edisi Ke-2 (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 2020), 106-109.

karyawannya yang awalnya berstatus PKWT menjadi PKWTT.¹⁸ PKWTT adalah jenis perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.¹⁹ Akan tetapi saat ini, UU Cipta Kerja telah menghapus pengaturan seperti itu sebagaimana diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 15. Pengaturan yang baru demikian sangat berpotensi membiarkan pekerja dengan status PKWT untuk dikontrak seumur hidup dan tidak berkesempatan menjadi pegawai dengan status PKWTT.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), di antara penurunan KPHP bisa dilihat dari mekanisme perundingan mengenai pengambilan keputusan PHK. Sebelumnya, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK harus terlebih dahulu didahului adanya perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja. Sementara sekarang, UU Cipta Kerja menggantinya, yakni perusahaan bisa terlebih dahulu mengambil keputusan PHK dengan langsung menyampaikan maksud tersebut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. Baru kemudian jika pihak yang mengalami PHK tidak menerima keputusan PHK, barulah terjadi perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja (Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 37 dalam UU Cipta Kerja).

Tinjauan HAM atas Degradasi Perlindungan

Penggunaan norma pemajuan HAM dalam UUD 1945 berangkat dari beberapa kajian dan penelitian berikut ini. Diawali dengan kajian dari Eko Royadi yang membahas secara panjang lebar bahwa prinsip pemenuhan maju (*progressive realization*) dalam Kovenan Ekosob mewajibkan negara untuk melakukan pemenuhan hak ekosob secara bergerak maju. Penilaian atas pemenuhan bergerak maju menggunakan doktrin kewajiban mencapai hasil (*obligation of result*). Pemajuan pemenuhan ini harus dilakukan secara konkret, efektif dan dengan target yang jelas untuk secara cepat merealisasikan hak secara penuh.²⁰ Kata kunci dari hak ekosob adalah kemajuan pemenuhan. Mekanisme pertanggungjawaban negara atas kepatuhan melaksanakan Kovenan Ekosob adalah komitmen kemajuannya dalam pemenuhan hak. Jadi, jika terdapat kemunduran dalam pemenuhan, hal ini bisa menjadi catatan ketidakpatuhan kepada Kovenan Ekosob.²¹ Penggunaan prinsip pemenuhan maju pernah digunakan Faiq Tobroni untuk mengkritisi keberadaan regulasi mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurutnya, semangat reformasi abdi negara yang dibawa regulasi PPPK menyimpan problematika adanya kemunduran negara dalam menjamin hak para abdi negara tersebut.²² Berbekalkan beberapa penelitian di atas, penelitian ini terinspirasi untuk melakukan penghubungan prinsip pemenuhan maju dalam Kovenan Ekosob dan norma kewajiban negara atas pemajuan HAM dalam UUD 1945 sebagai tawaran akademis yang sifatnya alternatif dalam menguji konstitusionalitas aturan hak pekerja pada UU Cipta Kerja yang menyebabkan terjadinya degradasi KPHP.

¹⁸ Apri Amalia et al., "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian," *USU LAW Journal*, Vol. 5, No. 1 (2017): 66–76.

¹⁹ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review*, Vol. 1, No. 2 (2017): 149–160.

²⁰ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2018), 106-107.

²¹ Katie Boyle and Edel Hughes, "Identifying Routes to Remedy for Violations of Economic, Social and Cultural Rights," *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, No. 1 (2018): 43-69.

²² Faiq Tobroni, "Tinjauan Ham Dalam Regulasi Pppk Dengan Intertekstualitas Teks Hukum", *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 2, (2020): 219-238.

Dalam diskursus HAM, negara sebagai pemangku kewajiban atas HAM.²³ Kewajiban pemajuan HAM bisa ditemukan dalam Pasal 28I ayat 4 UUD 1945. Selain pemajuan, terdapat kewajiban lain yang dibebankan kepada negara, yakni perlindungan, penegakan dan pemenuhan. Norma kewajiban negara atas HAM dalam UUD 1945 termasuk unik karena selama ini kewajiban atas HAM yang berlaku bagi negara hanya berkuat kepada penghormatan, perlindungan dan pemenuhan.²⁴ Secara bahasa, keberadaan norma pemajuan HAM merupakan hal yang istimewa dalam membincang kewajiban negara terhadap HAM. Dengan adanya pemajuan, hal ini menandakan bahwa kewajiban negara tidak cukup hanya melaksanakan perlindungan, penegakan dan pemenuhan beberapa saat saja, tetapi dituntut untuk melaksanakan hal tersebut berulang-ulang hingga menunjukkan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan kewajiban secara progresif.²⁵

Norma pemajuan HAM ini mempunyai kesesuaian dengan prinsip pemenuhan maju sebagaimana diatur dalam Kovenan Ekosob. Indonesia wajib melaksanakan Kovenan tersebut karena merupakan salah satu negara yang telah meratifikasi²⁶. Prinsip pemenuhan bersifat maju merupakan salah satu prinsip yang penting dalam Kovenan Ekosob. Prinsip inilah yang menjadi pembeda dengan kategori hak lainnya seperti hak sipil politik. Prinsip pemenuhan maju merupakan nilai dasar pelaksanaan Kovenan Ekosob karena negara pihak diharuskan memenuhi hak ekosob berangsur-angsur menuju kemajuan (pemenuhan maju).²⁷ Dengan pola yang berangsur-angsur, setiap negara pihak harus berupaya memenuhi hak tersebut secara berkemajuan.²⁸ Kemajuan pemenuhan tersebut dibuktikan dengan pertambahan secara kualitas maupun kuantitas²⁹. Itulah sebabnya dengan membaca prinsip ini seharusnya perubahan atas UU Ketenagakerjaan harus menghasilkan perbaikan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Perubahan peraturan memang merupakan hal yang biasa, namun yang harus diperhatikan bahwa perubahan tersebut harus dijawab sebagai komitmen internalisasi hak ekosob ke dalam peraturan perundang-undangan³⁰ sebagai dasar bagi pemerintah untuk menggerakkan roda pemerintahannya dalam memenuhi HAM.³¹

Dalam pelaksanaan prinsip pemenuhan maju, salah satu yang harus diperhatikan adalah indikator/standar pemenuhan maju atas hak ekosob tersebut. Sebagai ilustrasi kecil dalam hal pekerjaan, negara harus melaksanakan nilai dasar hak ekosob dalam bidang pekerjaan seperti menjamin kemerdekaan setiap pekerja atas hak-haknya dalam bidang pekerjaan.³² Beberapa indikator yang bisa dimasukkan adalah **kebebasan**,

²³ Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Penyunting/Editor), *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 71.

²⁴ Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia; Filosofi, Teori Dan Instrumen Dasar* (Makassar: Social Politic Genius, 2018), 84-92.

²⁵ Reko Dwi Salfutra, "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Filsafat Hukum," *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. XII, No. 2 (2018): 2146–2158.

²⁶ Sabrina Nadilla, "Pelokalan Hak Asasi Manusia Melalui Partisipasi Publik Dalam Kebijakan Berbasis Hak Asasi Manusia," *Jurnal HAM*, Vol. 10, No. 1 (2019): 85–98.

²⁷ A Cahill Ripley and D Hendrick, *Economic, Social and Cultural Rights and Sustaining Peace: An Introduction* (Friedrich-Ebert-Stiftung, Quaker United Nations Office, and Lancaster University, 2018), 38.

²⁸ Katie Boyle and Edel Hughes, "Identifying Routes to Remedy for Violations of Economic, Social and Cultural Rights," *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, No. 1 (2018): 43-69.

²⁹ Md Kamruzzaman and Shashi Kanto Das, "The Evaluation of Human Rights: An Overview in Historical Perspective," *American Journal of Service Science and Management*, Vol. 3, No. 2 (2016): 5–12.

³⁰ Risdiana Izzaty, "Urgensi Ketentuan Carry-Over Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia," *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 1 (2020): 85.

³¹ Harison Citrawan, "Analisis Dampak Hak Asasi Manusia Atas Regulasi: Sebuah Tinjauan Metodologi," *Jurnal HAM*, Vol. 8, No. 1 (2017): 13–24.

³² Diane F. Frey and Gillian MacNaughton, "A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda," *Journal of Workplace Rights*, No. 1 (2016): 1–13.

ketersediaan, keteraksesan, dan kebersesuaian.³³ Pemenuhan empat indikator tersebut menjadi pertanda kehadiran negara untuk melakukan pemenuhan maju terhadap HAM. Dengan penurunan KPHP dalam UU Cipta Kerja, pekerja akan mengalami kesulitan untuk menikmati ketercapaian empat indikator tersebut. Bisa dikatakan bahwa UU Cipta Kerja tidak memenuhi indikator **kebebasan** karena terdapat materinya yang justru (meminjam istilahnya Suseno) tidak **membebaskan** golongan rentan dan lemah.³⁴ Bisa dikatakan lagi bahwa UU Cipta Kerja tidak memenuhi indikator **ketersediaan** karena terdapat materinya yang mengatur kebijakan pengupahan yang belum berkomitmen untuk peningkatan **ketersediaan** kebutuhan pekerja. Bisa dikatakan lagi bahwa UU Cipta Kerja tidak memenuhi indikator **keteraksesan** karena terdapat materinya (meminjam istilahnya Rumpia dan Tisnata) yang belum menciptakan kebijakan dan kerangka hukum afirmatif, yang merespon kebutuhan dan kelemahan yang mengakibatkan golongan tertentu menjadi terhambat dalam **mengakses** hak mereka.³⁵ Bisa dikatakan lagi bahwa UU Cipta Kerja tidak memenuhi indikator **kebersesuaian** karena terdapat materinya yang belum merefleksikan suatu keberpihakan pada kaum rentan (meminjam istilahnya Tambunan) **sesuai** pemahaman menyeluruh terhadap pemenuhan hak.³⁶

KESIMPULAN

Terjadi perbedaan tajam pada pengaturan hak pekerja antara yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. UU Ketenagakerjaan lebih bagus daripada UU Cipta Kerja dalam melindungi hak pekerja (walaupun belum ideal). Penurunan kualitas perlindungan hak pekerja bisa dilihat dalam bidang *outsourcing*, Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu, pengupahan, pesangon, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penurunan kualitas perlindungan tersebut seharusnya bertentangan dengan prinsip Pemajuan HAM. Prinsip ini bisa ditemukan dalam Pasal 28I ayat 4 UUD 1945 dan Prinsip Hak Ekonomi Sosial Budaya. Sesuai dengan prinsip ini, Negara sebagai pemangku kewajiban HAM seharusnya meningkatkan kualitas perlindungan HAM bagi warganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahkamah Konstitusi, “Berkas Permohonan Registrasi 4/PUU-XIX/2021”, https://www.mkri.id/public/filesimpp/berkasReg_3346_Permohonan%20Registrasi%204%20PUU%20XIX%202021.pdf, akses tanggal 26 April 2021.
- Mahkamah Konstitusi, “Risalah Sidang Perkara 4/PUU-XIX/2021”, https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah_sidang_11244_PERKARA%20NOMOR%203.4.PUU-XIX.2021%2020%20APRIL%202021.pdf, akses tanggal 26 April 2021.
- Irwan Syambudi, “Legislative Review: Jalan Buntu Gagalkan UU Cipta Kerja?”, <https://tirto.id/legislative-review-jalan-buntu-gagalkan-uu-cipta-kerja-f6hH>, akses tanggal 24 April 2021.

³³ James Reinaldo Rumpia dan H S Tisnanta, “Hukum dan Bahasa: Refleksi dan Transformasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya”, *Jurnal Lentera hukum*, Vol. 5, Issue 2 (2018): 257.

³⁴ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, cetakan ke 8, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka, 2016), 434.

³⁵ James Reinaldo Rumpia dan H S Tisnanta, “Hukum dan Bahasa: Refleksi dan Transformasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya”... 257.

³⁶ Tulus Tambunan, *Pembangunan Ekonomi Inklusif Sudah Sejaub Mana Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2016), 15.

- Detik News, “Buruh Ancam Aksi Besar-Besaran Jika Legislative Review UU Ciptaker Ditolak DPR”, <https://www.dw.com/id/buruh-berencana-gelar-aksi-besar-besaran-bulan-depan/a-55343634>, akses tanggal 24 April 2021
- Riyadi, Eko., *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2018).
- Hoecke, M.V., “Legal Doctrine: Which Method(s) for What Kind of Discipline?,” in *European Academy of Legal Theory of Monograph Series.*, ed. M.V. Hoecke (Oxford: HART Publishing, 2011).
- Elias, A. S., *Legal research; How to find and understand the law.* (Berkeley: Nolo. 2004).
- Marzuki, P.M., *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada, 2014).
- Miles, MB. dan AM Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods.* (SAGE: Beverly Hills, 1992).
- Amalia, Apri., et al., “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *USU LAW Journal*, Vol. 5, No. 1, (2017): 66–76.
- Ryanto, Sigit., Maria S.W., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi terhadap RUU Cipta Kerja, Edisi-1* (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 2020).
- Ryanto, Sigit., Maria S.W., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Edisi Ke-2* (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 2020).
- Nabila, Estu Dyah., “Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia*, (2020): 13-14.
- Sjaiful, Muh., “Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Media Iuris*, Vol. 4, No. 1, (2021): 37-60.
- Jaya, Febri., “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 12, (2020): 1886-1897.
- Kata, Jago., “Arti Kata Degradasi”, <https://jagokata.com/arti-kata/degradasi.html>, akses tanggal 24 April 2021.
- Shalihah, Fithriatus., “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM,” *UIR Law Review*, Vol. 1, No. 2 (2017): 149–160.
- Riyadi, Eko., *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2018).
- Boyle, Katie., and Edel Hughes, “Identifying Routes to Remedy for Violations of Economic, Social and Cultural Rights,” *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, No. 1 (2018): 43-69.
- Tobroni, Faiq., “Tinjauan Ham Dalam Regulasi Pppk Dengan Intertekstualitas Teks Hukum”, *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 2, (2020): 219-238.
- Asplund, Knut D., Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Penyunting/Editor), *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008).
- Ashri, Muhammad., *Hak Asasi Manusia; Filosofi, Teori Dan Instrumen Dasar* (Makassar: Social Politic Genius, 2018).
- Salfutra, Reko Dwi., “Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Filsafat Hukum,” *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. XII, No. 2 (2018): 2146–2158.
- Nadilla, Sabrina., “Pelokalan Hak Asasi Manusia Melalui Partisipasi Publik Dalam Kebijakan Berbasis Hak Asasi Manusia,” *Jurnal HAM*, Vol. 10, No. 1 (2019): 85–98.
- Ripley, A Cahill., and D Hendrick, *Economic, Social and Cultural Rights and Sustaining Peace: An Introduction* (Friedrich-Ebert-Stiftung, Quaker United Nations Office, and Lancaster University, 2018).
- Boyle, Katie., and Edel Hughes, “Identifying Routes to Remedy for Violations of Economic, Social and Cultural Rights,” *The International Journal of Human Rights*, Vol. 22, No. 1 (2018): 43-69.

- Kamruzzaman, Md., and Shashi Kanto Das, "The Evaluation of Human Rights: An Overview in Historical Perspective," *American Journal of Service Science and Management*, Vol. 3, No. 2 (2016): 5–12.
- Izzaty, Risdiana., "Urgensi Ketentuan Carry-Over Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia," *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 1 (2020).
- Citrawan, Harison., "Analisis Dampak Hak Asasi Manusia Atas Regulasi: Sebuah Tinjauan Metodologi," *Jurnal HAM*, Vol. 8, No. 1 (2017): 13–24.
- Frey, Diane F., and Gillian MacNaughton, "A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda," *Journal of Workplace Rights*, No. 1 (2016): 1–13.
- Rumpia, James Reinaldo., dan H S Tisnanta, "Hukum dan Bahasa: Refleksi dan Transformasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya", *Jurnal Lentera hukum*, Vol. 5, Issue 2 (2018): 257.
- Suseno, Frans Magnis., *Etika Politik Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Moderen*, cetakan ke 8, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka, 2016), 434.
- Tambunan, Tulus., *Pembangunan Ekonomi Inklusif Sudah Sejauh Mana Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2016).