

Jurnal

by Satria Unggul Wicaksana Prakasa

Submission date: 30-Jun-2021 05:21PM (UTC+0700)

Submission ID: 1614112116

File name: 11._Book_Chapter_ISBN.pdf (2.18M)

Word count: 59565

Character count: 385871



DINAMIKA PERLINDUNGAN HAM BAGI KAUM MARGINAL PASCA PANDEMI COVID DI ERA SOCIETY 5.0

Prolog: Muzaffar Syah Mallow

Fakulti Syariah & Undang-Undang (FSU), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)



● **Editor: Satria Unggul Wicaksana P.**

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil alamin, hanya karena rahmat Allah Yang Maha Kuasa, buku yang berjudul “Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0” dapat terselesaikan.

Buku ini merupakan kumpulan makalah yang disajikan dalam International Web Seminar (Webinar) bertajuk “Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0” yang diselenggarakan secara daring pada tanggal 14 Desember 2020, sebagai bentuk kerjasama dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya (UMSurabaya) dengan berbagai mitra, yaitu: Kementerian Tenaga Kerja RI, Monash University Australia, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), International Labour Organization (ILO) perwakilan Jakarta, Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan se-Indonesia (P3HKI), Universitas Kanjuruhan Malang, Pusat Studi Hukum Ketenagakerjaan UMSurabaya, Pusat Studi Anti Korupsi & Demokrasi (PUSAD) UMSurabaya.

Buku ini ditujukan untuk memberikan sumbangsih pemikiran serta masukan-masukan strategis mengenai perlindungan HAM bagi masyarakat marjinal di satu sisi, dan memanfaatkan perkembangan teknologi di sisi yang lain. Buku ini terdiri atas 18 tema yaitu: Prolog oleh Muzaffar Syah Mallow, USIM berjudul Selamatkan Periuk Nasi Pekerja; Korupsi Transnasional & Oligarki: Studi Kasus Pada Sektor Kehutanan di Indonesia; Urgensi Pilkada 2020 Ditengah Pandemi Covid-19; Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo Untuk Mendapatkan Sertifikat Hak Milik Dalam Prespektif Keadilan; Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Dan Politik Uang Di Masa Pandemi Covid-19; Perlindungan Hukum Perempuan Dalam Perkawinan Online Saat Pandemi Covid-19; Tinjauan The Jakarta Principles dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC Terhadap Independensi KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi Di Indonesia; Keberadaan Perjanjian Internasional Dalam Sistem Hukum Indonesia : Suatu Hal Dilematis;

Jaminan Keselamatan Warganegara Dalam Pilkada Serentak di Masa Pandemi Covid-19; Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19; Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Covid 19 Problematika Dan Solusinya; Analogi M'aidet Dalam May Day Berbalut Pandemi Sebagai Refleksi Hari Buruh Di Tengah Pandemi; Force Majeure Pandemi Covid-19 Landasan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Pekerja; Pemenuhan Hak Pekerja yang Dipahak Pada Masa Pandemi Covid-19; Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan; Perlindungan Hak Berusaha Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Mandiri Kripik di Sumenep, dan; Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law Cipta Kerja; Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (Studi Kasus Pengemudi Transportasi Online) di Era Revolusi Industri 4.0

Poin-poin didalam buku ini menjadi masukan dan perspektif baru

yang didapatkan oleh pembaca menelaah isi buku ini. Mengingat pentingnya hasil kajian buku ini maka diharapkan, buku ini akan dapat digunakan oleh peneliti, akademisi, praktisi, pemerintah, pejabat negara, penegak hukum dan anggota masyarakat yang berminat untuk mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan HAM bagi kelompok marjinal di era society 5.0 kali ini.

Tidak ada gading yang tak retak, masih banyak kekurangan dari isi buku ini, karena hanya merupakan karya manusia yang penuh kekurangan. Saran dan masukan perbaikan akan selalu kami nantikan untuk kebaikan kami pembaca dan masyarakat

Surabaya 18 Januari 2021
Editor

Ttd
Satria Unggul Wicaksana Prakasa

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbilalamin, hanya karena rahmat Allah Yang Maha Kuasa, buku yang berjudul “Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0” dapat terselesaikan. Banyak pihak yang membantu terselesainya penulisan buku ini, untuk itu kami sampaikan terima kasih kepada:

- Dr. dr. Sukadiono, MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Dr. Asri Wijayanti, SH.,MH., Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Para Mitra/Co-Host sehingga *International Web Seminar* (Webinar) dapat terselenggara dengan baik dan menghasilkan berbagai makalah/paper berkualitas, yaitu: Kementerian Tenaga Kerja RI, Monash University Australia, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), International Labour Organization (ILO) perwakilan Jakarta, Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan se-Indonesia (P3HKL), Universitas Kanjuruhan Malang, Pusat Studi Hukum Ketenagakerjaan UMSurabaya, Pusat Studi Anti Korupsi & Demokrasi (PUSAD) UMSurabaya.
- Para penulis: Bapak Muzaffar Syah Mallow, Bapak Satria Unggul Wicaksana Prakasa, Bapak Al Qodar Purwo Sulisty, Agus Supriyo, Saudari Aniqotun Nafiah, Bapak Basuki Babussalam, Saudara Asis, Ibu, Levina Yustitianiingtyas, Bapak Anang Dony Irawan, Saudara Kaharudin Putra Samudra, Saudara Aldiansah Pratama, Ibu Asri Wijayanti, Ibu Agusmidah, Ibu Suria Ningsih, Ibu Erna Herlinda, Bapak Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Ibu Ayunita Nur Rohanawati, Bapak Junaidi, Ibu Khairani, Ibu Sri Astutik, Ibu Yayuk Sugiarti, Ibu Joice Soraya, Ibu Nur Putri Hidayah, Ibu Asri Wijayanti, dan Bapak F.N Anggono.
- Dan semua pihak yang belum kami sebutkan.

Semoga peran serta bapak/ibu/ saudara mendapat balasan rahmat dari Allah SWT.

5
Tiada gading yang tak retak, banyak kekurangan dalam buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi masyarakat.

Surabaya, 18 Januari 2021

Editor



**SAMBUTAN
DIRJEN PHI DAN JAMSOS**

**“PERLINDUNGAN HAM BAGI KAUM MARGINAL PASCA
PANDEMI COVID-19 DI ERA SOCIETY 5.0”**

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

⁷ Puji dan syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah S.W.T karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kita dapat membaca buku bertajuk **“Perlindungan HAM bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid-19 di Era Society 5.0”**.

⁷ Pada kesempatan ini, Saya mengucapkan terima kasih dan menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Pimpinan Universitas Muhammadiyah Surabaya, khususnya Dekan Fakultas Hukum serta jajaran yang telah mengkoordinir untuk terbitnya buku tersebut.

Kita semua tentu berharap bahwa situasi pandemi Covid-19 yang belum mereda, tidak menyurutkan semangat kita untuk terus berkarya dan menyampaikan gagasan-gagasan terbaik bagi pembangunan bangsa dan negara, utamanya yang terkait dengan perlindungan HAM dan peningkatan kesejahteraan bangsa.

Sesuai permintaan tim editor, prakata ini saya tuliskan berjudul **“UU Cipta Kerja sebagai Alat Perlindungan Hak Pekerja Menghadapi Era Society 5.0”**. Berangkat dari sub tema tersebut, maka Saya ingin memulai penyampaian *keynote speech* ini dengan sebuah pertanyaan mendasar yaitu: **“Mengapa UU Cipta Kerja Diperlukan dalam Menghadapi Era Society 5.0?”**

Transformasi teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan pada berbagai tatanan kehidupan, khususnya pada sektor ekonomi/bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya berbagai model layanan produksi dan distribusi barang/jasa yang lebih cepat dan secara efisien mampu memangkas beban waktu, tenaga dan biaya.

Disamping itu, transformasi teknologi juga mempengaruhi perilaku

stakeholder di dalamnya melalui *disrupsi ekonomi* yang sebelumnya lebih menekankan *owning* (kepemilikan) menjadi *sharing* (saling berbagi peran, kolaborasi *resources*). Hal ini memberikan dampak terhadap hilangnya sejumlah bentuk pekerjaan, dan digantikan oleh bentuk pekerjaan baru dengan ciri khas berbasis digital, bersifat tidak standar (*non standar*) dan fleksibilitas tinggi. Perubahan ini menuntut adanya produktivitas dan daya saing (*competitiveness*) sumber daya manusia (*SDM*) atau tenaga kerja.

Dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era ekonomi digital, maka arah kebijakan dalam pembangunan ketenagakerjaan berfokus pada penciptaan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya dan peningkatan kualitas perlindungan hak dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, baik pada saat bekerja, maupun pasca berakhirnya hubungan kerja.

Untuk itu, diperlukan kerangka regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis yang berkaitan dengan masalah hubungan kerja, antara lain:

1. Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu (*PKWT*) dan perlindungan pekerja/buruh didalamnya, utamanya berkaitan dengan perlindungan upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan pekerja ketika hubungan kerja *PKWT* berakhir.
2. Perlindungan pekerja/buruh *PKWT* yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya (*outsourcing*);
3. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat pekerja, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang timbul akibat pengaruh ekonomi digital. Hal ini termasuk pula aturan perlindungan upah pekerja.
4. mekanisme pemutusan hubungan kerja (*PHK*), termasuk bagaimana memastikan pemenuhan hak bagi pekerja yang mengalami *PHK*.

Pada tanggal 2 November 2020, Pemerintah telah mengesahkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU ini disusun menggunakan metode *omnibus law* dan mengambil beberapa ketentuan dalam **79 UU sektoral dan 1.245 pasal** untuk diatur dalam satu UU induk. Salah satu UU Sektoral yang turut dimasukkan ke dalam UU Cipta Kerja tersebut adalah UU dibidang ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja diharapkan dapat menjadi regulasi yang menghadirkan perubahan struktur ekonomi sehingga mampu menggerakkan sektor investasi dan penciptaan lapangan kerja secara berkualitas.

Dalam konteks tantangan ketenagakerjaan menghadapi Era Society 5.0, klaster ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja mengandung beberapa ketentuan yang diharapkan dapat menjawab tantangan bagi perlindungan pekerja/buruh. Hal ini setidaknya terlihat dari adanya beberapa terobosan hukum berupa ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, antara lain:

1. Ketentuan mengenai hak kompensasi bagi pekerja/buruh PKWT, sebagai solusi yang adil bagi perlindungan pekerja PKWT ketika berakhir hubungan kerjanya;
2. Pengaturan waktu kerja pada jenis-jenis pekerjaan dan sektor tertentu sesuai kebutuhan pekerjaan dengan tetap memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
3. Pengaturan upah per-jam terendah sebagai standar minimal perlindungan upah dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan dibawah waktu kerja normal;
4. Upah khusus bagi pekerja/buruh pada sektor usaha mikro dan kecil (UMK) sebagai standar upah untuk memastikan kepesertaan pekerja/buruh dalam program jaminan sosial;
5. Ketentuan pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PHK (pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) kepada pekerja/buruh.

Dengan telah disahkannya UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bukan berarti tugas Pemerintah selesai, mengingat pengaturan substansi dalam UU Cipta Kerja masih bersifat pokok atau umum. UU Cipta Kerja mengamanatkan pengaturan lebih lanjut beberapa substansi dalam regulasi setingkat Peraturan Pemerintah (PP).

Dalam menindaklanjuti amanat tersebut, Saat ini Kementerian Ketenagakerjaan tengah menyusun 4 (empat) Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) bidang ketenagakerjaan, yaitu:

1. RPP tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
2. RPP tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja;
3. RPP tentang Pengupahan; dan
4. RPP tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Pemerintah mengharapkan bahwa proses pembentukan RPP Pelaksanaan UU Cipta Kerja – Klaster Ketenagakerjaan dapat melibatkan partisipasi publik, utamanya unsur pekerja/buruh, pengusaha dan praktisi/akademisi.

Saya berharap kegiatan Webinar ini bisa menjadi sarana yang efektif bagi Pemerintah untuk mendapatkan masukan dari para pengajar/akademisi terhadap RPP yang saat ini sedang disusun sehingga substansinya dapat sejalan dengan kepentingan dan aspirasi publik.

Saya menyampaikan ucapan selamat membaca buku berjudul **“Perlindungan HAM Bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid-19 Di Era Society 5.0”**. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan ridho-Nya bagi kita semua dalam melaksanakan tugas dan amanah dengan sebaik-baiknya.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 14 Desember 2020

Plt. Direktur Jenderal,

ttd

Tri Retno Isnaningsih, S.H., M.Si

NIP. 19610529 198903 2 001



DAFTAR ISI

Pengantar Editor	--iii
Ucapan Terima Kasih	--v
Sambutan Dirjen PHI dan Jamsos Kemenaker-RI	--vii
“Perlindungan Ham Bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid-19 di Era Society 5.0”	
Daftar Isi	--xi
Prolog	--1
Selamatkan Periuk Nasi Pekerja <i>(Muzaffar Syah Mallow)</i>	
Korupsi Transnasional & Oligarki: Studi Kasus Pada Sektor Kehutanan di Indonesia <i>(Satria Unggul Wicaksana Prakasa)</i>	--9
Urgensi Pilkada 2020 Ditengah Pandemi Covid-19 <i>(Al Qodar Purwo Sulisty)</i>	--17
Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo Untuk Mendapatkan Sertifikat Hak Milik Dalam Prespektif Keadilan <i>(Agus Supriyo)</i>	--25
Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Dan Politik Uang Di Masa Pandemi Covid-19 <i>(Aniqotun Nafiah)</i>	--39
Perlindungan Hukum Perempuan Dalam Perkawinan Online Saat Pandemi Covid-19 <i>(A Basuki Babussalam)</i>	--47
Tinjauan <i>The Jakarta Principles</i> dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC Terhadap Independensi KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi Di Indonesia <i>(Asis, Satria Unggul Wicaksana Prakasa)</i>	--53
Keberadaan Perjanjian Internasional Dalam Sistem Hukum Indonesia : Suatu Hal Dilematis <i>(Levina Yustitiantingtyas)</i>	--59
Jaminan Kesehatan Warganegara Dalam Pilkada Serentak di Masa Pandemi Covid-19 <i>(Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra)</i>	--67

Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19 (Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti)	--70
Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Agusmidah, Suria Ningsih, Erna Herlinda)	--81
Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Pandemi Covid 19 Problematika Dan Solusinya (Ahmad Hunaeni Zulkarnaen)	--91
Analogi M'aider Dalam May Day Berbalut Pandemi Sebagai Refleksi Hari Buruh Di Tengah Pandemi (Ayunita Nur Rohanawati)	--99
Force Majeure Pandemi Covid-19 Landasan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Pekerja (Junaidi)	--105
Pemenuhan Hak Pekerja yang Dipahak Pada Masa Pandemi Covid-19 (Khairani)	--113
Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan (Sri Astutik)	--123
Perlindungan Hak Berusaha Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Mandiri Kripik di Sumenep (Yayuk Sugiarti)	--131
Dilema Implementasi Penegakan Upah Minimum dalam <i>Ius Contra Legem</i> (Asri Wijayanti)	--137
Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam <i>Omnibus Law</i> Cipta Kerja (Joice Soraya)	--145
Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (Studi Kasus Pengemudi Transportasi Online) di Era Revolusi Industri 4.0 (Nur Putri Hidayah)	--153
Konstitusionalisme Hak Difabel untuk Bekerja (F.N.Anggono)	--167

PROLOG

SELAMATKAN PERIUK NASI PEKERJA

Muzaffar Syah Mallow

Pensyarah Kanan, Fakulti Syariah & Undang – Undang (FSU),
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

Abstrak

Email : muzaffarsyah.mallow@yahoo.com

Penularan virus Novel Koronavirus (COVID-19) memberi tamparan hebat kepada semua pihak, bukan sahaja dalam Malaysia malah hampir semua negara diserata dunia. Virus COVID-19 yang tidak diketahui asal – usulnya ini telah mengganggu kehidupan orang ramai termasuk para pekerja. Akibat daripada penularan virus COVID-19 ini kerajaan diserata dunia termasuklah Malaysia terpaksa mengambil langkah – langkah kawalan tegas bagi membendung penularan virus berkenaan. Penularan virus COVID-19 serta langkah – langkah tegas yang diambil oleh pihak kerajaan telah mengganggu segala aktiviti hampir keseluruhan sektor pekerjaan yang ada. Sumber pendapatan atau periuk nasi pekerja juga turut terganggu. Ramai pekerja kini berasa resah dan gelisah kerana bimbangkan nasib masa depan kerja mereka serta sumber pendapatan atau periuk nasi mereka. Berdasarkan perkara ini, kertas kerja ini akan mengkaji dengan lebih terperinci kesan penularan virus COVID-19 serta segala langkah tegas yang diambil oleh pihak kerajaan Malaysia terhadap sektor pekerjaan dan pekerja dalam Malaysia. Kertas kerja ini akan mengkaji langkah – langkah yang telah diambil oleh pihak kerajaan Malaysia bagi meringankan masalah yang dihadapi oleh pekerja serta mengenalpasti apakah langkah selanjutnya yang boleh diambil bagi membantu golongan pekerja menyelamatkan sumber pendapatan atau periuk nasi mereka.

Kata kunci: COVID-19, Pekerja, Pendapatan

PENDAHULUAN

Penularan virus Novel Koronavirus (COVID-19) diseluruh dunia pada awal tahun 2020 ini banyak memberi kesan terhadap kehidupan semua pihak termasuklah kehidupan para pekerja. Virus COVID-19 adalah sejenis virus baru yang ditemui yang boleh memberi kesan buruk terhadap kesihatan diri individu yang dijangkiti dengannya. Sehingga kini, tiada vaksin khas yang boleh digunakan bagi merawat individu yang telah dijangkiti dengan virus COVID-19 berkenaan. Antara golongan yang paling berisiko tinggi menghadapi masalah kesihatan yang teruk akibat daripada penularan virus COVID-19 ini adalah warga tua, individu yang memiliki rekod atau sejarah masalah penyakit yang kronik serta individu yang mempunyai tahap imuniti dalam badan yang lemah. (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020). Sehingga kini, lebih tiga juta orang yang dilaporkan telah dijangkiti dengan virus COVID-19 dan lebih dua ratus ribu orang yang dilaporkan maut akibat daripada jangkitan dengan virus COVID-19 diserata dunia. (John Hopkins University, 2020).

Memandangkan virus COVID-19 ini adalah sejenis virus yang amat berbahaya terhadap kesihatan manusia serta tiadanya vaksin atau penawar khas yang boleh digunakan bagi mengubati jangkitan virus berkenaan, maka langkah drastik terpaksa diambil oleh pihak kerajaan diseluruh dunia bagi membendung penularannya. Di Malaysia, pihak kerajaan terpaksa melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) bagi membendung penularan virus COVID-19 dalam negara. Perintah PKP berkenaan telah diumumkan sendiri oleh YAB Perdana Menteri Malaysia, Tan Sri Muhyiddin ¹assin pada 16 Mac 2020. Antara intipati utama perintah berkenaan adalah larangan menyeluruh pergerakan dan perhimpunan ramai termasuk aktiviti keagamaan, sukan, sosial dan budaya, sekatan menyeluruh semua perjalanan rakyat Malaysia ke luar negara, sekatan kemasukan semua pelancong dan pelawat asing ke dalam negara, penutupan semua taska, sekolah kerajaan dan swasta dan lain – lain institusi pendidikan rendah, menengah dan pra-universiti, penutupan semua institusi pengajian tinggi (IPT) awam dan swasta serta institut latihan kemahiran di seluruh negara dan penutupan semua premis kerajaan dan swasta, kecuali yang terlibat dengan perkhidmatan penting negara. Perintah PKP berkenaan yang turut meliputi arahan penutupan banyak premis dan tempat kerja dalam Malaysia ini mula berkuatkuasa dari 18 Mac hingga 31 Mac 2020 dan ianya dipakai diseluruh Malaysia. (Sukumaran, 2020).

Tindakan undang – undang boleh diambil terhadap mana – mana pihak yang melanggar perintah PKP yang telah dikeluarkan seperti yang telah diperuntukkan dibawah beberapa peruntukkan undang – undang dalam Malaysia seperti Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 [Akta 342], Akta Polis 1967 [Akta 344], Akta Komunikasi dan Multimedia 1998 [Akta 588], Akta Hasutan 1948 [Akta 15], Kanun Keseksaan [Akta 574] dan lain – lain lagi. Tindakan unda ¹ – undang juga boleh diambil dibawah Warta Kerajaan Persekutuan iaitu Peraturan – Peraturan Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit (Langkah – Langkah Di Dalam Kawasan Tempatan Jangkitan) 2020. (Fareez Azman, 2020 dan Azyyati Ahmad, 2020). Antara jenis hukuman yang disediakan kepada pesalah yang melanggar segala perintah PKP yang telah ditetapkan ini adalah denda maksimum sebanyak RM1,000 (USD 230.00) atau penjara tidak lebih enam bulan atau kedua – duanya sekali. Perintah PKP berkenaan telah mengubah banyak tatacara kehidupan rakyat Malaysia. Perubahan yang sama turut berlaku terhadap golongan pekerja disemua sektor pekerjaan yang ada dalam Malaysia sama ada sektor kerajaan mahupun sektor swasta. Namun, pekerja disektor swasta menerima kesan yang paling teruk berbanding dengan pekerja disektor kerajaan kerana pekerja disektor swasta tidak boleh menjalankan aktiviti perkerjaan mereka seperti biasa sekaligus menjejaskan proses penjaan keuntungan terhadap peniagaan mereka. Dengan terjeasnya aktiviti pekerjaan dan penjaan keuntungan ini, banyak majikan disektor ini yang terpaksa melakukan proses pengecilan aktiviti perniagaan mereka dan ini termasuklah dengan melaksanakan langkah pemberhentian pekerja (Retrenchment) bagi

menyelamatkan perniagaan mereka daripada menjadi teruk. Pelaksanaan PKP ini yang sepatutnya tamat pada 31 Mac telah dipanjangkan tempohnya sehingga 12 Mei kerana masih terdapat kes penularan COVID-19 dalam Malaysia. (Adam Abu Bakar, 2020).

Mengetahui impak ekonomi yang teruk menimpa sektor pekerjaan dalam Malaysia akibat daripada pelaksanaan PKP serta bagi mengelakkan proses pemberhentian pekerja belaku dalam skala yang besar dalam Malaysia, pihak kerajaan persekutuan Malaysia telah mengumumkan untuk melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB) bermula 4 Mei yang lalu. YAB Perdana Menteri Malaysia, Tan Sri Muhyiddin Yassin dalam satu perutusan khas sempena Hari Pekerja pada 1 Mei berkata semua kegiatan ekonomi dan sosial akan dibenarkan untuk beroperasi dalam Malaysia bermula 4 Mei. Walaupun kelonggaran diberikan untuk beberapa sektor ekonomi dan pekerjaan dalam Malaysia untuk beroperasi, mereka akan tertakluk kepada beberapa syarat yang ketat. Antara syarat – syarat yang dinyatakan oleh beliau adalah mana – mana kegiatan yang melibatkan himpunan orang ramai seperti panggung wayang dan bazar, atau kegiatan kontak rapat seperti bola sepak dan rugby tidak dibenarkan dan sekolah serta institusi pengajian tinggi masih ditutup dan perjalanan merentas negeri tetap tidak dibenarkan kecuali untuk urusan kerja. Pengendali restoran pula boleh menerima pelanggan tetapi hanya 1 hingga 3 orang dibenarkan berkongsi meja, dan penjarakkan sosial masih berkuatkuasa di kaunter juruwang. Proses pensanitasi dan sabun di sinki mesti disediakan, mengimbas suhu badan pelanggan disarankan, dan kakitangan mesti memakai topeng sepanjang masa. YAB Perdana Menteri juga menyeru pihak majikan untuk membenarkan kakitangan bekerja dari rumah dan membolehkan suami dan isteri bekerja secara bergilir. Semua syarat yang dinyatakan ini adalah bagi membendung penularan virus COVID-19 dalam Malaysia. (Khairil Anwar Mohd Amin, 2020).

Impak Covid-19 Terhadap Pekerja

Penularan virus COVID-19 serta pelaksanaan PKP yang diambil oleh pihak kerajaan Malaysia sudah pasti memberi kesan terhadap sumber pendapatan atau periuk nasi pekerja di Malaysia. Seperti yang telah dinyatakan, penutupan sektor – sektor pekerjaan dalam negara bagi membendung penularan COVID-19 serta bagi mematuhi perintah PKP berkenaan telah menyebabkan banyak sektor pekerjaan dalam Malaysia hadapi masalah kewangan dan penjanaan keuntungan. Penutupan sektor – sektor pekerjaan ini juga telah menyebabkan pihak pekerja tidak dapat menjalankan pekerjaan masing – masing sekaligus menjejaskan punca pendapatan mereka. Arahan PKP ini juga bukan sahaja telah menyebabkan banyak sektor pekerjaan tidak dapat menjalankan aktiviti kerja harian mereka malah turut juga mengurangkan aktiviti pembelian dari orang ramai. Kebanyakan orang ramai diminta supaya tidak keluar rumah untuk berjalan – jalan sepanjang pelaksanaan tempoh PKP ini. Dengan tiadanya orang ramai keluar berjalan – jalan, ia secara

tidak langsung telah mengugat kuasa pembelian dalam ekonomi Malaysia. (Mindeerjer Kaur, 2020 dan Zubir Sulaiman, 2020).

Dengan penutupan premis pekerjaan serta pengurangan kuasa pembelian dikalangan orang ramai dalam Malaysia telah menyebabkan banyak peniagaan hadapi masalah. Peniaga perlu memastikan segala barangan dan perkhidmatan mereka dijual dengan segera bagi mengelakkan tanggungan kerugian. Dengan kurangnya proses penjanaan keuntungan, para peniaga termasuklah majikan terpaksa mengambil langkah drastik bagi menyelamatkan aktiviti perniagaan mereka daripada terus mendapat rugi serta ditutup buat selama – lamanya. Antara langkah drastik yang diambil oleh pihak majikan termasuklah dengan meminta pekerja mereka untuk mengambil cuti tanpa gaji serta melakukan proses pemberhentian pekerja. (Minderjeet Kaur, 2020 dan Yasmin Ramlan, 2020).

Isu pemberhentian pekerja adalah satu isu yang amat sensitif untuk semua pekerja bukan sahaja dalam Malaysia malah diserata dunia kerana apabila seseorang itu hilang pekerjaan, mereka bukan sahaja hilang kerja malah turut hilang punca pendapatan atau periuk nasi bagi menampung diri mereka dan keluarga mereka. Apabila seseorang pekerja itu hilang kerja, mereka tidak akan memiliki sumber wang bagi menjalani kehidupan seharian mereka seperti pembayaran bil harian, pemberian nafkah, serta penjelasan sebarang jenis hutang yang mereka miliki. Keadaan pekerja yang hilang kerja dalam keadaan ekonomi yang mencabar akan menjadi lebih teruk sekiranya, mereka tidak berjaya mencari pekerjaan lain dalam masa terdekat. Sekiranya individu yang sudah hilang kerja ini tidak dapat mencari kerja serta wang bagi menampung kehidupan mereka maka mereka akan lebih terdedah untuk melakukan kegiatan jenayah seperti pencurian, rompakan, penipuan, pecah amanah, rasuah dan pelbagai jenis jenayah berat yang lain. Segala kegiatan jenayah ini terpaksa dilakukan oleh mereka kerana kedesakan dan kesukaran hidup yang dialami oleh mereka selepas mereka telah dibuang kerja. Oleh yang demikian, kesan atau impak hilang kerja ini bukan sahaja akan memberi masalah kepada individu yang hilang kerja itu sahaja malah turut boleh memberi kesan terhadap masalah sosial dalam negara serta kadar jenayah.

Langkah Bagi Menyelamatkan Periuk Nasi Pekerja

Banyak usaha yang telah ambil terutamanya oleh pihak kerajaan Malaysia bagi memastikan sumber pendapatan dan periuk nasi rakyat Malaysia dapat diselamatkan dalam hadapi penularan COVID-19 ini serta langkah – langkah drastik yang terpaksa diambil oleh pihak kerajaan bagi membendung penularannya. Pada 27 Mac 2020 yang lalu pihak kerajaan Malaysia telah mengumumkan Pakej Rangsangan Ekonomi Prihatin Rakyat (Prihatin) yang bernilai RM250 bilion (USD57.7 billion) untuk membantu rakyat yang terkesan akibat penularan wabak COVID-19 yang sedang berlaku kini. Daripada jumlah yang diumumkan itu, hampir RM128 bilion bakal disalurkan untuk melindungi kebajikan rakyat Malaysia manakala sejumlah RM100 bilion (USD29.5 billion)

lagi digunakan untuk menyokong ¹perniagaan termasuk Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) dan RM2 bilion (USD440 million) untuk memperkukuh ekonomi negara. (Junhairi Alyasa, 2020). Terdapat juga peruntukkan dana – dana peruntukkan disediakan bagi golongan yang memerlukan seperti golongan petani, pekebun, penternak serta para nelayan yang terjejas teruk akibat daripada penularan COVID-19. YAB Perdana Menteri Malaysia juga telah mengumumkan pakej tambahan pada 6 April 2020 sebanyak RM10 bilion (USD 2.3 bilion) bagi membantu meringankan beban kewangan perusahaan kecil dan sederhana (PKS) dan menjamin rakyat terus mendapat pekerjaan. (Faiz Zainudin, 2020). Pengumuman segala jenis pakej rangsangan ekonomi ini adalah tepat pada masanya kerana rata – rata ramai pihak dalam negara kita yang hadapi kesan teruk akibat daripada penularan virus COVID-19 yang menjejaskan sumber pendapatan harian atau periuk nasi mereka.

Apa yang menarik mengenai pakej rangsangan ekonomi ini, pihak kerajaan Malaysia juga telah memperkenalkan Program Subsidi Upah bagi membantu golongan pekerja dalam Malaysia. Program Subsidi Upah yang telah diperkenalkan bagi membantu pihak majikan serta memastikan pihak majikan tidak melakukan proses pemberhentian terhadap pekerja mereka. Program Subsidi Upah ini adalah amat penting bagi mengelakkan berlakunya proses pemberhentian pekerjaan secara besar – besaran dalam Malaysia. Pihak majikan perlu membuat tuntutan bagi pihak pekerja untuk pelaksanaan Program Subsidi Upah yang diumumkan oleh pihak kerajaan ini. (Mohd Nasaruddin Parzi, 2020). Namun, pemberian ⁵Subsidi Upah berkenaan tertakluk kepada beberapa syarat tertentu iaitu ³majikan yang mempunyai pekerja lebih daripada 200 orang, subsidi upah yang diberikan adalah ³sebanyak RM1,600 (USD138.5) bagi setiap pekerja, terhad kepada 200 orang pekerja. Majikan yang mempunyai bilangan pekerja 76 hingga 200 orang, subsidi upah sebanyak RM800 (USD184.7) akan bagi setiap pekerja terhad kepada 200 orang pekerja. Majikan yang mempunyai bilangan pekerja sehingga 75 orang dan ke bawah, subsidi upah sebanyak RM1,200 (USD277.1) bagi setiap pekerja terhad kepada 75 orang pekerja. ³Bantuan yang diberikan untuk selama 3 bulan ini dikhususkan untuk ³majikan yang berdaftar dengan pihak Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) yang mempunyai pekerja tempatan yang berpendapatan bulanan RM4,000 (USD923.6) dan ke bawah. Program Subsidi Upah ini mula berkuatkuasa pada 1 April 2020. Tempoh Program Subsidi Upah adalah selama 3 bulan bermula 1 April 2020 atau mengikut bulan permohonan dikemukakan. Tarikh akhir permohonan Program Subsidi Upah adalah pada 15 September 2020. (Junhairi Alyasa, 2020).

Sekiranya pihak ¹majikan menerima peruntukkan subsidi berkenaan, pihak majikan hendaklah tidak membuang atau mengarahkan pekerja mengambil cuti tanpa gaji dalam tempoh 3 bulan selepas program dilaksanakan dan pihak ¹majikan tidak dibenarkan memotong gaji pekerja sedia ada. Namun, tidak semua ¹pekerja yang layak mendapat peruntukan subsidi upah

berkenaan. Antara mereka yang tidak layak untuk mendapat subsidi upah berkenaan adalah majikan atau perusahaan yang mendaftar dan beroperasi pada atau selepas 1 Januari 2020, majikan dan pekerja yang belum berdaftar atau mencarum dengan PERKESO, pekerja yang telah mendapat bantuan kewangan Program Pengekalan Pekerjaan (ERP) pada bulan yang sama, pekerja yang bergaji bulanan melebihi RM4,000 (USD923.6), pekerja yang telah diberhentikan kerja, pekerja sektor awam, badan berkanun persekutuan dan negeri, semua badan berkanun yang diasingkan saraan, Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) dan mereka yang bekerja sendiri (tidak mempunyai majikan) termasuk freelancers serta pekerja asing dan pegawai dagang (expatriate). (Junhairi Alyasa, 2020).

KESIMPULAN DAN SARANAN

Kesimpulannya, sama ada kita suka atau tidak, impak atau kesan penularan virus COVID-19 tetap akan dirasai oleh semua pihak termasuklah pihak pekerja. Selagi vaksin tidak ditemui bagi mengubati virus COVID-19, selagi itu lah kita harus menerima hakikat bahawa penularan virus COVID-19 akan memberi impak atau kesan terhadap semua pekerja disemua sektor. Oleh yang demikian, adalah penting supaya semua pihak termasuk diri pekerja itu sendiri mengambil segala langkah yang perlu bagi melindungi diri mereka daripada kehilangan sumber pendapatan atau periuk nasi mereka. Pihak pekerja perlu bersiap – sedia menghadapi segala kemungkinan termasuklah kemungkinan untuk hilang pekerjaan, oleh itu mereka harus mengambil segala langkah yang perlu supaya mereka tidak menghadapi kesukaran untuk menyambung kehidupan mereka dan menampung ahli keluarga mereka. Setiap pekerja harus keluar dari zon selesa masing – masing serta berani menceburi bidang baru pekerjaan bagi menjana sumber pendapatan dan melindungi periuk nasi mereka sendiri. Pihak perkerja boleh mengikuti mana – mana kursus atau latihan yang telah disediakan dalam negara bagi menambah nilai kemahiran terhadap diri mereka serta menyiapkan diri mereka untuk menceburkan diri mereka ke dalam sektor pekerjaan baru. Sikap terlalu memilih pekerjaan perlu diketepikan oleh setiap pekerja dalam menghadapi suasana yang semakin mencabar pada masa kini. Pihak pekerja juga harus belajar untuk menguruskan kewangan mereka dengan baik dengan mengamalkan sikap berjimat cermat dan tidak boros berbelanja.

Pihak majikan juga perlu memainkan peranan mereka. Pihak majikan perlu mengambil segala langkah yang perlu bagi mengelakkan melakukan proses pemberhentian kerja terhadap pekerja mereka. Walaupun proses pemberhentian pekerja adalah hak mutlak setiap majikan, namun sebarang proses pemberhentian pekerja perlu dilakukan dengan penuh berhati – hati dan mengikut segala peruntukkan undang – undang buruh yang telah ditetapkan oleh kerajaan Malaysia. Pihak majikan perlu faham, isu pemberhentian pekerja ini adalah isu sensitif terhadap mana – mana individu pekerja kerana ia melibatkan isu periuk nasi pekerja mereka serta tanggungan yang pekerja

mereka perlu tanggung di rumah. Pemberhentian pekerja yang dilakukan pada skala besar juga boleh memberi kesan buruk terhadap ekonomi serta mengganggu kestabilan negara. Negara juga tidak boleh berhadapan dengan isu pemberhentian pekerja khususnya isu pemberhentian pekerja pada skala yang besar pada masa kini kerana tumpuan sepenuhnya harus diberikan oleh negara kita bagi membendung penularan virus COVID-19. Setiap proses pemberhentian pekerja perlu dilaksanakan dengan adil dan penuh rasa tanggungjawab oleh pihak majikan. (Ashgar Ali Ali Mohamed, 2014, Sharifah Suhanah Syed Ahmad, 2012, Suzalina Halid, 2020 dan Marilyn Aminuddin, 1990).

Pihak kerajaan juga tidak boleh hanya terus menghulurkan peruntukkan wang atau dana kepada setiap rakyat kerana sumber wang atau dana mereka yang terhad. Pihak perlu memastikan hanya golongan yang betul – betul memerlukan bantuan serta layak untuk menerima bantuan menerima bantuan yang disediakan. Segala pakej rangsangan ekonomi yang telah diumumkan adalah baik untuk semua lapisan masyarakat, namun pihak kerajaan harus memastikan segala peruntukkan disalurkan dengan baik tanpa berlakunya sebarang ketirisan. Pihak kerajaan juga harus merangka satu bentuk polisi jangka panjang bagi memastikan periuk nasi setiap pekerja dalam negara dapat dijaga dan dilindungi dengan baik.

Bibliografi

- Adam Abu Bakar. (2020, April 23). PKP dilanjut hingga 12 Mei. *Free Malaysia Today*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.freemalaysiatoday.com/category/bahasa/2020/04/23/>.
- Ashgar Ali Ali Mohamed. (2014). *Dismissal from Employment and the Remedies*. Second Edition. Malaysia: LexisNexis.
- Azyyati Ahmad. (2020, Mac 18). *Perintah Kawalan Pergerakan digazet, hukuman 6 bulan penjara, tambahan sektor penting*. *Astro Awani*. Diperolehi pada 21 April 2020 daripada <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/perintah-kawalan-pergerakan-digazet-hukuman-6-bulan-penjara-tambahan-sektor-penting-234108>.
- COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). *ArcGIS*. Johns Hopkins University. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html>.
- Faiz Zainudin. (2020, April 6). Muhyiddin umum peruntukan tambahan RM10 bilion bantu PKS. *Free Malaysia Today*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.freemalaysiatoday.com/category/bahasa/2020/04/06/muhyiddin-umum-peruntukan-tambahan-rm10-bilion-bantu-pks/>.
- Fareez Azman. (2020, Mac 17). Sesiapa yang langgar Perintah Kawalan Pergerakan boleh ditahan – KPN. *Astro Awani*. Diperolehi pada 21 April 2020 daripada <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/>.
- Junhairi Alyasa. (2020, Mac 27). Muhyiddin umum pakej bantuan khas tangani

- kesan Covid-19 bernilai RM250 bilion. *Sinar Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/75913/KHAS/>.
- Junhairi Alyasa. (2020, April 7). Soalan lazim berkaitan Program Subsidi Upah. *Sinar Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/77873/BERITA/Nasional/Soalan-lazim-berkaitan-Program-Subsidi-Upah>.
- Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM). Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada www.myhealth.gov.my/wp-content/uploads/FAQ-COVID-19.pdf
- Khairil Anwar Mohd Amin. (2020, Mei 2). PKPB bukan bermakna SOP PKP ditarik balik. *Sinar Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/81609/KHAS/Koronavirus/PKPB-bukan-bermakna-SOP-PKP-ditarik-balik>.
- Marilyn Aminuddin. *Malaysian Industrial Relations*. (1990). Singapore: McGraw – Hill Book Co Publisher.
- Minderjeet Kaur. (2020, Mac 16). Kemelesetan ekonomi dijangka berlaku jika Covid-19 berterusan hingga Jun. *Free Malaysia Today*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.freemalaysiatoday.com>.
- Mohd Nasaruddin Parzi. (2020, Mac 26). Majikan perlu tuntutan Program Subsidi Upah. *Berita Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/03/670224/>.
- Sharifah Suhanah Syed Ahmad. (2012). *Industrial Relations Law in Malaysia: Cases & Materials*. Kuala Lumpur: University of Malaya Press.
- Sukumaran, Tashny. (2020, 16 Mac). *Coronavirus: Malaysia in partial lockdown from March 18 to limit outbreak*. *South China Morning Post*. Diperolehi pada 21 April 2020 daripada <https://www.scmp.com/week-asia/health-environment/article/3075456>.
- Suzalina Halid. (2020, Mac 16). COVID-19: Pekerja, majikan perlu patuhi Akta Kerja 1955. *Berita Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/03/665940/>.
- Yasmin Ramlan. (2020, Mac 13). Covid-19: Cuti tanpa gaji lebih baik dari hilang kerja, kata MEF. *Malaysiakini*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.malaysiakini.com/news/514596>.
- Zubir Sulaiman. (2020, 18 Februari). 100,000 pekerja Malaysia bakal hilang pekerjaan. *Sinar Harian*. Diperolehi pada 7 Mei 2020 daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/70568/KHAS/Koronavirus/100000-rakyat-Malaysia-bakal-hilang-pekerjaan>.

Korupsi Transnasional & Oligarki: Studi Kasus Pada Sektor Kehutanan di Indonesia

Satria Unggul Wicaksana Prakasa

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : satria@fh.um-surabaya.ac.id

Korupsi menjadi persoalan serius dalam perkembangan negara hukum dan upaya pembangunan berkelanjutan. penegakkan hukum bagi perusak lingkungan yang lemah. Disisi yang lain, proses korupsi yang dilakukan melibatkan jaringan kekuasaan yang sangat kuat dan memiliki impunitas, serta berbagai keuntungan hasil korupsi kemudian lari dilarikan ke luar negeri. Penelitian ini menggunakan Metode riset hukum berbasis sosio-legal. Pelibatan jaringan kejahatan terorganisir menjadi persoalan serius dalam korupsi di sektor kehutanan, mereka justru dilindungi dengan dalih investasi oleh oligarki. Dampak buruk yang terjadi adalah degradasi kondisi lingkungan kehutanan, kebakaran hutan, hingga polusi lintas-batas negara akibat deforestasi dan korupsi di sektor perizinan. Reformasi kebijakan yang ditopang dengan komitmen kuat dalam pemberantasan korupsi, serta kerjasama interansional antar-negara dalam menanggulangi jaringan korupsi terorganisir menjadi strategi yang sangat efektif dalam mengungkap korupsi di sektor kehutanan, serta paradigma menjaga lingkungan menjadi kunci agar sektor kehutanan di Indonesia semakin lebih baik kedepan.

Kata Kunci: Korupsi Transnasional, Kehutanan, Degradasi Lingkungan

Latar Belakang Masalah

Isu korupsi kehutanan di Indonesia memiliki dampak yang luar biasa, selain kerugian negara secara finansial, ada pula kerugian negara yang lain, salah satunya mengenai degradasi kondisi lingkungan hidup. Dampak dari korupsi perizinan melalui pembukaan lahan pertambangan serta pengalih-fungsi dari hutan hujan basah menjadi hutan produksi kelapa sawit menyebabkan banyak investor gelap lebih memilih membuka lahan usahanya dengan melakukan pembakaran hutan, serta berbagai aktivitas lainnya yang menciptakan degradasi lingkungan hidup yang pula berdampak pada pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya hak atas lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan, hak atas udara bersih, hak atas kesehatan, dsb.

Kebakaran hutan dan lahan (karhutla) yang terjadi di beberapa titik terluar, seperti di Riau, Sumatera serta di beberapa titik di Kalimantan, menyebabkan kabut asap yang mengganggu jutaan orang di Asia Tenggara, salah satu Negara yang terdampak adalah Malaysia dan Singapura. Bank Dunia memperkirakan Indonesia merugi sekitar 221 triliun rupiah terhadap sektor

kehutanan, agrikultur, pariwisata dan industri lainnya. Kabut asap membuat ratusan ribu orang jatuh sakit di seluruh wilayah terdampak. Menurut angka-angka yang dikeluarkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Republik Indonesia, sekitar 24 juta hektar (ha) hutan hujan negara ini dihancurkan antara tahun 1990 dan 2015 (Prakasa, 2019).

Sehingga, tidak hanya lingkungan hidup yang terdestruksi, namun ada sendi-sendi kejahatan kemanusiaan yang terus meluas. Data BNPB per-2018 menyebut di Indonesia terjadi 2.426 kejadian bencana, dimana 96,6% merupakan bencana hidrometeorologi, kerusakan daerah aliran sungai, lahan kritis laju kerusakan hutan, dan berbagai kerusakan lingkungan hidup tersebut berdampak langsung pada perubahan iklim (*climate change*).

Kontribusi kerusakan lingkungan di Indoonesia berdampak pada kerusakan lingkungan global, saat ini jumlah populasi manusia di dunia sekitar 7,6 miliar, membuat 1 juta spesies punah dalam 50 tahun terakhir, suhu bumi naik 08, derajat celcius dalam 200 tahun terakhir sejak industrialisasi dimulai. Bumi menuju kehancuran secara sporadis dan manusia secara sengaja telah melakukan pemusnahan massal, tidak hanya bagi spesies mereka, namun juga bagi kehancuran bumi itu sendiri (Forestdigest.com, 2019).

Pada konteks korupsi di sektor kehutanan di Indonesia, KPK mulai mengurai jaringan korupsi di sektor yang memiliki dampak multi-efek tersebut. Melalui pemetaan masalah kehutanan melalui Kajian Sistem Perencanaan dan Pengelolaan Kawasan Hutan di Direktorat Jenderal Planologi Kementerian Kehutanan. Hasil kajian tersebut menemukan setidaknya 17 kelemahan sistemik yang terdiri dari aspek regulasi, aspek kelembagaan, aspek tata laksana dan aspek manajemen SDM. Dalam aspek regulasi misalnya, kinerja penataan batas kawasan hutan Indonesia masih rendah. Hanya 11,8% kawasan hutan di Indonesia yang berstatus *clear and clean*. Minimnya kapasitas pemantauan tersebut menjadi malapetaka dalam korupsi sektor kehutanan di Indonesia (ACCH KPK-RI, 2019).

Terbaru, kajian KPK-RI bersama U4 mencatat, terdapat lebih dari 200 pihak jaringan korupsi industri pulp yang digunakan untuk kepentingan kertas, meubel, ekspor kayu dengan dalih Hak Pengelolaan Hutan (HPH) dan Hutan Tanaman Industri (HTI) yang berperan besar dalam degradasi lingkungan hidup di sektor lingkungan hidup yang melibatkan industri pulp, Dinas Kehutanan-Kabupaten-Provinsi, sektor swasta, hingga Pemerintah Pusat yang bermain pasokan kayu ilegal, bahkan membuat perusahaan cangkang baik yang berada di Indonesia maupun luar negeri agar mendapatkan akses kayu ilegal tersebut (U4 & KPK-RI, 2020).

Bekerjanya oligarki disertai dengan pengorganisasian yang rapi dalam melaksanakan korupsi lintas-batas negara pada sektor kehutanan di Indonesia menjadi persoalan serius yang perlu diselesaikan. Sehingga, tidak hanya berdampak pada penyelamatan negara dari kerugian yang ditimbulkan, pula dalam rangka hutan di Indonesia tidak terdegradasi, penghormatan HAM, serta pembangunan berkelanjutan menjadi arus-utama dalam aktivitas bisnis dan investasi di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dari itu rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1). Dampak korupsi di sektor kehutanan terhadap degradasi lingkungan di Indonesia; (2). Mekanisme hukum yang efektif dalam menanggulangi korupsi kehutanan baik dalam sektor hukum internasional maupun mekanisme hukum Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Bagi kelompok oligarki, yang terdiri dari kekuatan pemerintah yang memiliki otoritas dalam memberikan izin serta ditopang oleh investasi yang rakus dengan tujuan untuk mendapat keuntungan sebesar-besarnya tanpa keberpihakan pada menjaga kelestarian lingkungan, justru menjadikan SDA sebagai sumberdaya untuk melanggengkan kekuasaannya. Pada konteks ini, selain aspek lingkungan hidup yang rusak, juga diperparah oleh eksploitasi besar-besaran SDA, bahkan jika harus dilindungi oleh perundang-undangan terkait (A.Winters, 2012).

Guna meminimalisir atas kejahatan lingkungan, negara wajib membuat regulasi yang terjamin kepatuhan serta melaksanakan sanksi bagi pelaku pengrusakan lingkungan. Mekanisme hukum nasional seharusnya menjadi norma dasar guna memastikan aspek pembangunan berkelanjutan terwujud. Hal tersebut menjadi konsentrasi yang dijelaskan pada Konvensi Rio de Janeiro 1992, sehingga proses agar mekanisme hukum tersebut dapat efektif mulai dari hukum nasional. Jika kemudian hukum nasional *unable* dan *unwilling* dalam menyelesaikan kejahatan hukum nasional, baru kemudian mekanisme hukum lingkungan internasional efektif dijalankan melalui kesepakatan bilateral/multilateral atau investigasi bersama melalui berbagai mekanisme hukum yang disepakati (*due diligence of law*) (Sands, 2003).

Motif dari korupsi lintas-batas negara (*Transnational organized crime*) adalah, selain mendapatkan keuntungan dari kejahatan korupsi yang dilakukan, juga menguntungkan investasi dan bisnis gelap yang menjadikan pejabat publik di negara tujuan investasi (*host countries*) menerima suap dan bersifat manipulatif (Prakasa, 2017). Upaya melakukan korupsi yang juga dilakukan oleh korporasi dengan melibatkan banyak negara diharapkan mampu mengaburkan dan memperlemah proses penegakkan hukum atas kejahatan korupsi yang dilakukan serta kejahatan turunannya, salah satunya *money laundry*.

Korupsi lintas-batas negara merupakan jenis kejahatan yang meliputi jaringan terorganisir lintas-batas negara yang kemudian melibatkan berbagai sistem hukum pidana yang berlaku antar negara, serta metode, pelaksanaan, dan aktivitasnya yang merintang lebih dari satu sistem hukum dari suatu negara. Serta aliran dana yang dilakukan secara ilegal (Phillip Reichel & Jay Albanesse, 2014), sehingga perlu ada kerjasama antar-negara dalam penanggulangan kejahatan tersebut.

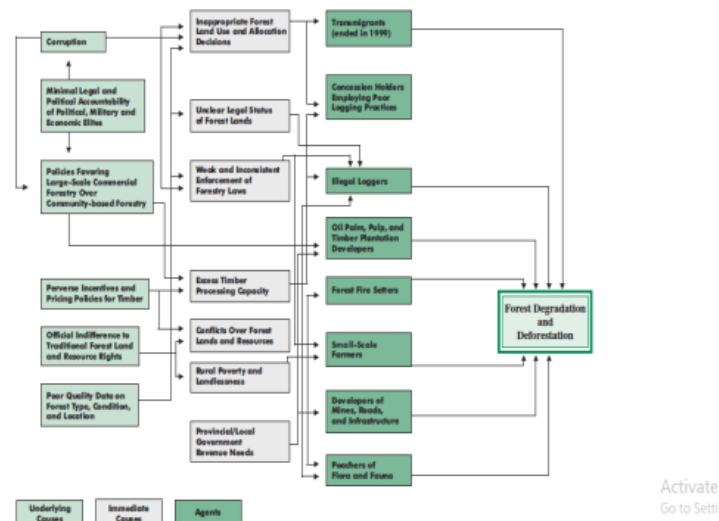
Analisa dan Pembahasan

1. Korupsi Kehutanan, Kejahatan Lingkungan, dan Kuasa Oligarki

Kejahatan lingkungan menjadi persoalan yang kompleks bagi semua negara di dunia, pendekatan multi-dimensional untuk melihat struktur, kultur dan persoalan ekologis menjadi suatu hal yang perlu dilihat lebih mendalam, tantangannya terhadap pejuang lingkungan hidup yang dampaknya juga terhadap masyarakat, lingkungan hidup, dan pembangunan yang berkelanjutan amatlah berat. (Navas, et al., 2018) kelompok masyarakat yang mempertahankan hak ekologisnya *vis a vis* dengan serangan terhadap negara dan kelompok oligarki yang kemudian melahirkan praktik otoriter dan impunitas bagi pelaku.

Proses penuntutan kejahatan lingkungan yang digerakkan oleh oligarki sulit diproses secara hukum karena keengganan untuk mematuhi pemenuhan HAM, tidak membelikan kompensasi yang sepadan atas kerusakan lingkungan yang ditimbulkan, kompensasi bagi korban, partisipasi dalam hal pemulihan dampak kerusakan lingkungan, aspek kesehatan, pendidikan, dsb yang perlu pendekatan hukum HAM dan sosial-politik yang kuat. (Steady, 2009).

Dampak korupsi di sektor kehutanan di Indonesia tidak hanya berpengaruh pada kerugian negara, namun juga pada degradasi lingkungan hidup, hal tersebut diakibatkan melemahnya penegakkan hukum bagi actor korupsi sektor kehutanan, kebijakan yang tebang pilih menguntungkan 'investor gelap', hingga miskinnya data topografi hutan serta inventarisir resiko kerusakan hutan akibat investasi yang dilakukan merupakan masalah serius korupsi kehutanan di Indonesia (Forest Watch Indonesia & Global Forest Watch, 2002)



Gambar 1: Korupsi Sektor Kehutanan dan Dampaknya terhadap Degradasi Lingkungan hidup (Forest Watch Indonesia & Global Forest Watch, 2002)

Maka dari itu, perlu ada kerangka kerja yang komprehensif yang ditetapkan oleh negara merujuk mekanisme hukum lingkungan internasional agar efektif dijalankan dengan model asasemen yang terintegrasi, antara investasi dan dampak degradasi dan kerusakan lingkungan yang bertujuan agar kebijakan yang diterapkan bertujuan untuk melindungi kelestarian lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan, bukan membuat paradigm kebijakan yang justru diatur oleh liberalisasi dan pasar bebas (*policy based market-driven paradigm*) (Leichenko & O'Brien, 2008).

2. Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional

Sebagai negara yang aktif dalam berbagai perjanjian internasional, Indonesia telah meratifikasi dua perjanjian internasional penting, yaitu *United Nations Transnational Organized Crime* (UNTOC) (Indonesia meratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2009) dan *United Nations Convention Against Corruption* (UNCAC) (Indonesia meratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006), sebagai instrumen hukum internasional yang dapat menjadi senjata bagi KPK-RI sebagai *ex officio* pemberantasan korupsi di Indonesia serta penegak hukum yang lain dalam mengakomodir kejahatan korupsi yang bersifat lintas-batas negara dan multi-yurisdiksi (KPK-RI, 2006).

Jika dikaitkan antara kejahatan lintas-batas negara dan korupsi, masyarakat internasional sepakat bahwa kejahatan korupsi yang melibatkan politisi, aktor ekonomi, dan jaringan kejahatannya telah melakukan praktik korupsi dan turunannya (suap, pencucian uang, gratifikasi, dsb) lintas batas negara dan menyebabkan situasi ekonomi negara yang merugi (Pierre Hauck & Sven Peterke). Bukan hanya itu, dampaknya terhadap kemiskinan global dan sebagai akar dari kejahatan-kejahatan lain. Pentingnya kesadaran global dalam menindak korupsi sebagai bagian dari kejahatan lintas batas-negara (Nollkaemper & Wilt, 2009).

3. Tindakan Kerjasama dalam Memberantas Korupsi Lintas-Batas Negara di Sektor Kehutanan

Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 (UU 31/1999) yang sangat terbatas dalam menindak korupsi lintas batas negara. Pada Pasal 16 UU 31/1999 mengatur tentang penindakan korupsi lintas batas-negara yang ada keterkaitan dengan pemberian bantuan, kesempatan, sarana dan keterangan yang masuk dalam kategori pada Pasal 2, Pasal 3, Pasal 5 - Pasal 14 UU 31/1999, dapat ditindak oleh sistem hukum Indonesia (asas nasionalitas pasif). Selain UU 31/1999, ada Undang-Undang Tindak Pidana Pencucian Uang (UU 8/2010), Perpres Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penerapan Prinsip Mengenali Pemilik Manfaat dari korporasi dalam pemberantasan TPPU, serta perundang-undangan yang lain di Indonesia.

Membicarakan keterbatasan yurisdiksi sebagai kekuatan penegakkan hukum dalam kasus tindak pidana korupsi. Maka, perlu melakukan Cooperative measure untuk melakukannya untuk kejahatan korupsi lintas-

batas negara terorganisir. Berbagai tindakan yang dapat dilakukan antar-negara anggota salah satunya kerjasama saling menguntungkan (*Mutual Legal Assistance/MLA*). MLA merupakan kerangka kerja untuk mengatasi keterbatasan yurisdiksi yang terbatas antara *host country* dan *home country*, bahkan kooperatif dengan negara ketiga. Termasuk kerjasama dalam hal penuntutan (Lord, 2013)

Termasuk, tindakan kooperatif yang lain seperti ekstradisi sebagai mekanisme yang dapat diambil oleh Indonesia untuk meminta kerjasama dengan negara lain yang punya keterkaitan dengan kejahatan korupsi lintas-batas negara. Dengan mekanisme perjanjian teknis bilateral, maka dapat dilakukan pemberantasan korupsi secara komprehensif, khususnya dalam pemberantasan korupsi lintas-batas negara (Maringka, 2018). Sehingga pelaku kejahatan korupsi lintas-batas negara di sektor kehutanan, baik individu maupun korporasi, serta pergerakkan asset yang dimiliki mampu dilacak oleh Penegak hukum, serta penegakkan hukum bagi korupsi tersebut dapat ditindak melalui sistem hukum Indonesia

Kesimpulan – Rekomendasi

- Korupsi sektor kehutanan di Indonesia tidak hanya merugikan negara secara finansial, namun juga menciptakan degradasi lingkungan hidup yang berdampak pada pelanggaran HAM warga negara
- Perlu adanya komitmen politik hukum di Indonesia dalam memberantas korupsi kehutanan yang melibatkan jejaring kejahatan terorganisir lintas-batas negara, serta oligarki yang memiliki [engaruh yang kuat di Indonesia
- Perlunya kerjasama internasional dalam rangka memberantas korupsi di sektor kehutanan yang merupakan bagian dari korupsi lintas-batas negara

Daftar Pustaka

- A.Winters, J. (2012). *Oligarchy* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- ACCH KPK-RI. (2019). *Selaraskan Langkah Selamatkan Hutan*. Jakarta: KPK-RI.
- Forest Watch Indonesia & Global Forest Watch. (2002). *The State of the Forest: Indonesia*. Washington DC: Global Forest Watch.
- Forestdigest.com. (2019). Ekosida: Kejahatan Lingkungan yang Belum Diakui. Jakarta: Forest Digest.
- KPK-RI. (2006). *Identification Gap Analysis Between Laws/Regulations of The Republic of Indonesia and United Nations Convention Against Corruption*. Jakarta: KPK Publisher.
- Leichenko, R. M., & O'Brien, K. L. (2008). *Environmental Change and Globalization: Double Exposures* (2nd ed.). Oxfordshire: Oxford

University Press.

- Lord, N. (2013). Regulating transnational corporate bribery: Anti-bribery and corruption in the UK and German. *Crime Law Soc Change (published by Springer Science+Business Media Dordrecht)*, 60(1), 127–145.
- Maringka, J. S. (2018). *Ekstradisi Dalam Sistem Peradilan Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Navas, G., Mingorria, S., & Aguilar-González, B. (2018). Violence in environmental conflicts: the need for a multidimensional approach. *Sustainability Science*, 13(special issues The EJAtlas: Ecological Distribution Conflicts as Forces for Sustainability), 649–660 .
- Nollkaemper, A., & Wilt, H. v. (2009). *System Criminality in International Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pierre Hauck and Sven Peterke (ed), (2016). *International Law and Transnational Organized Crime*. Oxfordshire: Oxford University Press.
- Prakasa, S. U. (2017). Perdagangan Internasional Dan Ham: Relasinya Dengan Sustainable Development. *Jurnal Hukum Novelty*, 8(1), 36-53.
- Prakasa, S. U. (2019). Merdeka dari Asap. Surabaya: <https://www.harianbhirawa.co.id/merdeka-dari-asap/>.
- Prihandono, I., & Khairunisa, A. (2016). *Tanggung Jawab Koorporasi dalam Hukum HAM Internasional*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Reichel, Philip L., Albanese, Jay S (ed), (2014). *The Handbook of Transnational Organized Crimes and Justice (2nd edition)*. London: Sage Publishing Inc.
- Sands, P. (2003). *Principles of International Environmental Law (2nd ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Steady, F. C. (2009). *Environmental Justice in the New Millenium: Global Perspectives on Race, Ethnicity, and Human Rights (2nd ed.)*. New York: Palgrave MacMillan.
- U4 & KPK-RI. (2020). *Jaringan korupsi di sektor kehutanan Indonesia: Politik dan pulp di Pelalawan, Riau (U4 Issue 2020:13)*. Jakarta: U4 Anti-Corruption Resource Centre.

Urgensi Pilkada 2020 Ditengah Pandemi Covid-19

Al Qodar Purwo Sulistyio
Univeritas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : Alqodar@fh.um-surabaya.ac.id

Pro dan kontra banyak terjadi dalam rencana pemerintah pusat untuk tetap menyelenggarakan pemilihan umum kepala daerah (Pilkada) serentak tahun 2020 ditengah masa pandemi Covid-19. didapatkan rumusan masalah yaitu apa urgensi dilaksanakannya Pilkada serentak tahun 2020 dimasa pandemi Covid-19. Secara teknis, antisipasi pencegahan penyebaran dan penularan Covid-19 sudah tertuang dalam Keputusan KPU Nomor 179/PL.02-Kpt/01/KPU/III/2020 tentang Penundaan Tahapan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau WaliKota dan Wakil WaliKota Tahun 2020. Salah satu urgensi pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 yang penyelenggaraannya dipaksakan oleh Pemerintah, yaitu kekosongan jabatan (kepala daerah) pada 270 pemerintahan daerah. Rata-rata masa kepemimpinan kepala daerah habis pada bulan Februari 2021. Jadikan kesehatan masyarakat sebagai hukum tertinggi dibanding kepentingan politis. Negara harus menunda Pilkada Serentak 2020, karena Perppu yang diterbitkan oleh Pemerintah seyogyanya harus dilaksanakan demi keselamatan dan kesehatan masyarakat.

Kata Kunci : Pilkada Serentak 2020; Kesehatan Masyarakat; Wabah Covid-19

Latar Belakang Masalah

Pro dan kontra banyak terjadi dalam rencana pemerintah pusat untuk tetap menyelenggarakan pemilihan umum kepala daerah (Pilkada) serentak tahun 2020 ditengah masa pandemi Covid-19 yang perkembangan dan penularannya masih belum bisa dikontrol di Indonesia. Pilkada serentak ini cenderung akan menimbulkan potensi penularan virus yang lebih besar dimasyarakat . Oleh karena itu Pilkada serentak perlu ditunda hingga kondisi pandemi mereda dan memungkinkan untuk dilakukan.

Meski angka kasus positif Covid-19 di Indonesia terus meningkat, Pemerintah, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) serta Lembaga penyelenggara pemilihan umum tetap sepakat menyelenggarakan Pilkada serentak di 270 daerah di Indonesia pada tanggal 9 Desember 2020 mendatang. Keputusan untuk menyelenggarakan Pilkada serentak dalam masa pandemi ini disepakati bersama oleh Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tito Karnavian, Komisi II DPR RI, Komisi Pemilihan Umum (KPU), Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) RI, dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) dalam rapat dengar pendapat di Jakarta tanggal 21 September 2020 (Rizki & Hilman, 2020).

Jika dilihat secara luas dan komprehensif, akibat dari pandemi ternyata

berdampak pada sektor ketatanegaraan. Kebijakan penundaan Pilkada serentak harus menjadi pertimbangan Pemerintah. Merujuk dalam kajian hukum tata negara darurat, penentuan keadaan darurat ini masih dalam lingkup *staatsnoodrecht* (negara dalam keadaan darurat) dimana negara diwajibkan menerbitkan kebijakan untuk menhadapi atau menanggulangi keadaan dan situasi darurat seperti saat ini (Kholis, 2020).

Dalam konteks Pilkada serentak 2020, harusnya bakal calon, tim sukses, bahkan partai politik harus menunggu perintah, arahan, himbauan dari Pemerintah. Dalam penetapan masa darurat kesehatan seperti ini, maka tugas penyelenggara pemilihan umum, interaksi social dan pergerakan massa menjadi terhambat dalam agenda persiapan pemilihan Gubernur, Bupati/ Walikota di 270 daerah yang akan diselenggarakan melalui Pilkada serentak ini (Hasibuan, 2020).

Rumusan Masalah

Dalam pemaparan latar belakang diatas maka didapatkan rumusan masalah yaitu apa urgensi dilaksanakannya Pilkada serentak tahun 2020 dimasa pandemi Covid-19 ?

Tinjauan Pustaka

Secara teknis, antisipasi pencegahan penyebaran dan penularan Covid-19 sudah tertuang dalam Keputusan KPU Nomor 179/PL.02-Kpt/01/KPU/III/2020 tentang Penundaan Tahapan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, dan/atau WaliKota dan Wakil WaliKota Tahun 2020. Keputusan tersebut secara garis besar berisi 4 tahapan yang ditunda, yaitu pelantikan panitia pemungutan suara, verifikasi syarat dukungan calon perseorangan, pembentukan panitia pemutakhiran data pemilih serta pemutakhiran dan penyusunan daftar pemilih (Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, 2020a).

Melihat kedalam muatan materinya, keputusan tersebut hanya terbatas kepada penundaan penyelenggaraan teknis pilkada sampai tahap penetapan daftar pemilih. Ketentuan tersebut berdasarkan Pasal 201 ayat (6) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas UU Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota (Hasibuan, 2020) .

Penundaan Pilkada serentak 2020 berdasarkan UU Pilkada.

Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas UU No. 1 Tahun 2015 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota, sejatinya terdapat mekanisme yang dapat dilakukan apabila terdapat kondisi yang memaksa atau memungkinkan tahapan pemilihan kepala daerah harus

ditunda, maka akan dilakukan pemilihan lanjutan dan pemilihan susulan (Silahudin, 2020).

Pasal 120 Undang-Undang Pilkada menyebutkan bahwa pemilihan lanjutan adalah sebuah mekanisme penundaan pilkada yang nanti melanjutkan tahapan yang terhenti, adapun syarat ditetapkan pemilihan lanjutan, tertuang dalam pasal 120 ayat (1) yang intinya apabila sebagian atau seluruh wilayah Pemilihan terjadi kerusuhan, gangguan keamanan, bencana alam, atau gangguan lainnya yang mengakibatkan sebagian tahapan penyelenggaraan Pemilihan tidak dapat dilaksanakan maka dilakukan Pemilihan lanjutan. Pasal 121 ayat (1) juga menerangkan apabila sebagian atau seluruh wilayah Pemilihan terjadi kerusuhan, gangguan keamanan, bencana alam, atau gangguan lainnya yang mengakibatkan sebagian tahapan penyelenggaraan Pemilihan tidak dapat dilaksanakan maka dilakukan Pemilihan susulan. Dalam ayat (2) dijelaskan pula bahwa mekanisme tersebut dilakukan dengan semua tahapan dimulai dari awal (Ningrum, 2020).

Terdapat dilematik dan multitafsir dalam peraturan ini, maksud dari UU Pilkada ini hanya dimaksudkan pada bencana maupun gangguan keamanan di daerah masing-masing yang menggelar Pilkada, tidak seperti keadaan nasional yang darurat kesehatan akibat pandemi Covid-19 yang mempertaruhkan kesehatan dan keselamatan rakyat.

Analisa dan Pembahasan

Melihat kondisi saat ini, seluruh tahapan pemilihan kepala daerah seharusnya ditunda secara total. Dalam lingkup tahapan hari pemilihan harus turut ditunda karena pondasi dasar tahapan sudah ditunda dan perlu dipahami bahwa tidak mungkin menyelenggarakan pilkada sesuai agenda yang tertuang dalam undang-undang, Jika pandemi Covid-19 belum selesai sepenuhnya, pertimbangan, seharusnya negara harus fokus terlebih dahulu ke dalam hal-hal yang dasar dalam upaya penanganan wabah pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia serta mengupayakan kesejahteraan rakyat secara merata.

Perppu Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga atas UU Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Perppu Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota bahwa Pilkada Serentak 2020 harus ditunda apabila pandemi Covid-19 belum berakhir. Bunyi Pasal 201A ayat (3) Perppu Nomor 2 Tahun 2020 jelas menegaskan bahwa pemungutan suara serentak pada bulan Desember 2020 ditunda dan akan dijadwalkan ulang apabila tidak dapat dilaksanakan karena bencana pandemi Covid-19 belum berakhir.

Pemerintah, DPR dan penyelenggara pemilu beranggapan bahwa pandemi Covid-19 tidak akan mempengaruhi jalannya Pilkada serentak jika mekanisme pemungutan suara dilakukan dengan menaati protokol kesehatan. Pengaturan protokol kesehatan Covid-19 selama pelaksanaan pilkada serentak tercantum dalam revisi Peraturan KPU Nomor 10 Tahun

2020 Tentang Perubahan atas Peraturan KPU Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pilkada dalam Kondisi Bencana Nonalam (Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, 2020b).

Bagi pelanggar protokol kesehatan selama Pilkada serentak akan dijatuhi hukuman sesuai dengan pasal 14 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 1984 Tentang Wabah Penyakit Menular dengan ancaman pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) (Republik Indonesia, 1985).

Salah satu urgensi pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 yang penyelenggaraannya dipaksakan oleh Pemerintah, yaitu kekosongan jabatan (kepala daerah) pada 270 pemerintahan daerah. Rata-rata masa kepemimpinan kepala daerah habis pada bulan Februari 2021 dengan catatan Kemendagri, sebanyak 269 jabatan kepala daerah habis pada September 2021 dengan rata-rata terbanyak yaitu 200 jabatan kepala daerah habis di bulan Februari 2021 (Kennedy & Suhendarto, 2020).

Apabila terdapat kekosongan jabatan kepala daerah karena tidak ada kepala daerah yang terpilih, maka alternatifnya jabatan sementara bisa diambil alih melalui proses administrasi maupun politik oleh pelaksana tugas (plt.), pejabat sementara (pjs.), pelaksana harian (ph.) atau penjabat (pj.). Plt. diajabat oleh wakil kepala daerah apabila kepala daerah berhalangan sementara sesuai dengan Pasal 65 dan 66, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pjs. diajabat oleh pemimpin tinggi madya Kemendagri atau pemerintah provinsi apabila kepala daerah dan wakil kepala daerah mengambil cuti kampanye berdasarkan Permendagri Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Perubahan Permendagri Nomor 74 Tahun 2016. Jabatan Plh. diisi oleh Sekda (Sekretaris Daerah) apabila jabatan kepala daerah tersebut kurang dari 1 (satu) bulan (Ninditya, 2020).

Ketiga jabatan administratif tersebut memiliki kelemahan, meskipun menggantikan sementara jabatan kepala daerah yang kosong, namun ketiga jabatan tersebut tidak bisa membuat keputusan strategis demi kepentingan daerah yang dipimpinnya, (Deliarnoor, 2017), dengan dasar itu maka Pemerintah tetap melaksanakan Pilkada Serentak Tahun 2020.

Kebijakan Pemerintah ini, mendapat teguran keras dari berbagai pihak, salah satunya adalah Sekretaris Jenderal (Sekjen) Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PP), Abdul Mu'ti mengatakan bahwa Pemerintah harus tetap menunda pelaksanaan Pilkada Serentak 2020, keselamatan dan kesehatan masyarakat harus menjadi prioritas utama Pemerintah dalam menentukan kebijakan yang bersifat politis (Mashabi, 2020). Karena jabatan kepala daerah banyak yang berakhir pada Februari 2021, maka tahapan-tahapan dalam Pilkada Serentak harusnya bisa ditunda sampai dengan vaksin Covid-19 yang dijadwalkan akan beredar pada awal tahun 2021.

Perppu Pilkada sebagai Legalitas Penundaan Pilkada

Dalam kajian negara hukum, negara harus mampu merespon keadaan yang ditujukan dalam wujud peraturan perundangan-undangan sebagai jaminan konstitusional penundaan Pilkada 2020. Secara *original intents*, peraturan tersebut harus mampu bertindak untuk melindungi rakyat dan menjamin kesejahteraan. Sesuai dengan pepatah yang digunakan Marcus Tullius Cicero dalam karyanya yaitu "*Salus populi suprema lex esto*" (keselamatan rakyat menjadi hukum tertinggi) (Soekanto, 2007).

Perppu Pilkada sejatinya dapat digunakan sebagai legalitas terhadap penundaan pelaksanaan pilkada 2020. Dalam muatan materi setidaknya harus mencakup beberapa hal meliputi status tahapan pasca penundaan, skema pengisian jabatan kepala daerah bagi daerah yang mengalami kekosongan kepala daerah sebelum terlaksananya pilkada, mekanisme re-alokasi anggaran pilkada 2020 dan penetapan sumber anggaran pilkada pasca penundaan dan setidaknya memperhatikan pelaksanaan pilkada dengan desain penataan pemilu yang khususnya tercantum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 55/PUU-XVII/2019 tentang konstitusionalitas model keserentakan pemilu agar tidak terjadi timpang tindih dan ketidaksesuaian dalam penentuan jadwal pilkada dikemudian hari (Syamsuadi, 2020).

Sebagai contoh, apabila proses tahapan pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 tetap dilaksanakan, dampak yang ditimbulkan adalah terjangkitnya petugas yang melaksanakan tugas dan tahapan Pilkada Serentak 2020. Di Kota Surabaya sebanyak 56 Pengawas TPS (PTPS) dinyatakan positif Covid-19 berdasarkan hasil tes *swab* yang dilakukan dalam kurun waktu 1 sampai 5 Desember 2020. Ketua Bawaslu Kota Surabaya, M. Agil Akbar menyatakan bahwa 56 Pengawas TPS yang positif Covid-19 adalah tanpa gejala signifikan (Baihaqi, 2020).

Kesimpulan-Rekomendasi.

- Apabila pelaksanaan pilkada serentak 2020 tetap dilaksanakan maka akan lebih banyak petugas maupun warga sipil yang turut serta dalam timses akan terjangkit Covid-19
- Jadikan kesehatan masyarakat sebagai hukum tertinggi disbanding kepentingan politis.
- Negara harus menunda Pilkada Serentak 2020, karena Perppu yang diterbitkan oleh Pemerintah seyogyanya harus dilaksanakan demi keselamatan dan kesehatan masyarakat.
- Seluruh tahapan Pilkada Serentak 2020 bisa dilakukan kembali setelah vaksin Covid-19 beredar di Indonesia.
- Hukum harus bisa menjadi solusi bagi semua permasalahan dalam kehidupan bernegara.

Daftar Pustaka

- Baihaqi, A. (2020). *56 Pengawas TPS di Surabaya Sempat Positif COVID-19, Kini Tinggal Satu Orang*. Detiknews. <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5285823/56-pengawas-tps-di-surabaya-semat-positif-covid-19-kini-tinggal-satu-orang>
- Deliarnoor, N. A. (2017). PROBLEMATIKA PELAKSANA TUGAS (PLT) DALAM MASA TRANSISI PEMERINTAHAN (PRA DAN PASCA PILKADA SERENTAK). *CosmoGov*. <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v1i2.11841>
- Hasibuan, R. P. P. M. (2020). *Urgensitas Perppu Pilkada*. 4(1), 121–128. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15503>
- Kennedy, R., & Suhendarto, B. P. (2020). Diskursus Hukum: Alternatif Pola Pengisian Jabatan Kepala Daerah di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.188-205>
- Kholis, N. (2020). *Pilkada Serentak 2020: Antara Demokrasi dan Kesehatan Publik*. *Www.Politik.Lipi.Go.Id*.
- Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. (2020a). KEPUTUSAN KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 179/PL.02-Kpt/01/KPU /III/2020 TENTANG PENUNDAAN TAHAPAN PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR, BUPATI DAN WAKIL BUPATI, DAN/ATAU WALI KOTA DAN WAKIL WALI KOTA TAHUN 2020 DALAM UPAYA PENCEGAHAN PEN. In *jdih.kpu.go.id*. https://jdih.kpu.go.id/data/data_kepkpu/KPT_179_THN_2020.pdf
- Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. (2020b). *PERATURAN KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2020 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN KOMISI PEMILIHAN UMUM NOMOR 6 TAHUN 2020 TENTANG PELAKSANAAN PEMILIHAN GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR, BUPATI DAN WAKIL BUPATI, DAN/ATAU WALI KOTA DAN WAK* (Issue 10). <http://perludem.org/2020/10/08/pkpu-no-10-tahun-2020-tentang-perubahan-atas-peraturan-komisi-pemilihan-umum-nomor-6-tahun-2020-tentang-pelaksanaan-pemilihan-gubernur-dan-wakil-gubernur-bupati-dan-wakil-bupati-dan-atau-wali-kota/>
- Mashabi, S. (2020). *Alasan Pilkada 2020 Harus Ditunda Menurut PP Muhammadiyah*. *Nasional.Kompas.Com*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/21/12172061/alasan-pilkada-2020-harus-ditunda-menurut-pp-muhammadiyah?page=all>
- Ninditya, F. (2020). *Memaksakan Pilkada 2020 di tengah bencana*. *Antaranews,Com*. <https://www.antaranews.com/berita/1739889/memaksakan-pilkada-2020-di-tengah-bencana>

- Ningrum, E. (2020). Penundaan Tahapan Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Sebagai Dampak Covid-19 Dilihat Dari Aspek Hukum Ketatanegaraan. *Majalah Ilmiah Cakrawala Hukum*.
- Republik Indonesia. (1985). Undang-undang RI No. 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan*.
- Rizki, S. C., & Hilman, Y. A. (2020). MENAKAR PERBEDAAN OPINI DALAM AGENDA PELAKSANAAN KONTESTASI PILKADA SERENTAK DI TENGAH COVID-19. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania*. <https://doi.org/10.31604/jim.v4i2.2020.143-155>
- Silahudin. (2020). Antisipasi Kluster Baru Covid – 19 Dalam Pilkada Serentak 2020. In <https://mediakita.co/antisipasi-kluster-baru-covid-19-dalam-pilkada-serentak-2020/>.
- Soekanto, S. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Syamsuadi, A. (2020). Masa Depan Pemilihan Kepala Daerah Di Masa Pandemi Covid- 19 Tahun 2020. *Implikasi Politik*.

Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo Untuk Mendapatkan Sertifikat Hak Milik Dalam Prespektif Keadilan

Agus Supriyo

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : Agus.supriyo@fh.um-surabaya.ac.id

Tanah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hidup dan kehidupan manusia, Dengan demikian bahwa hubungan antara manusia dan atau masyarakat dengan tanah ini bersifat abadi. Kota Surabaya memiliki fenomena yang menarik perihal status tanah dengan istilah yang sangat terkenal yaitu "Surat Ijo. Yang dimaksud tanah berstatus surat ijo adalah tanah aset milik pemerintah kota yang mana dialih fungsikan menjadi lahan bangunan/rumah warga ataupun untuk lahan usaha lain dimana sipengguna lahan tersebut harus membayar Retribusi kepada Pemerintah Kota Surabaya. Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini: (1). Tinjauan Hukum Surat Ijo (Surat Izin Pemakaian Tanah) dalam sudut pandang hukum dan HAM bagi masyarakat Kota Surabaya?; (2). Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo (IPT) dalam melindungi hak-hak konstitusionalnya berdasarkan ketentuan perundang-undangan di Indonesia. Mekanisme pelepasan tanah aset Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang Ijin Pemakaian Tanah (IPT) berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Daerah tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset dan Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 51 tahun 2015 tentang Tata Cara Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya memberikan syarat pelepasan berupa ganti rugi yang didasarkan pada harga apraisal tanpa memperhatikan kondisi sosial ekonomi pemohon yang akan mengajukan permohonan pelepasan menyulitkan kelompok masyarakat kurang mampu untuk mengajukan permohonan pelepasan tanah IPT, dimana tanah tersebut digunakan sebagai kebutuhan primer untuk memenuhi kehidupan yang layak berupa tempat tinggal yang memadai, jelas bertentangan dengan konsep pemenuhan Hak Asasi Manusia, Ekonomi, dan Sosial Budaya.

Kata Kunci: Surat Ijo, Hak Atas Tanah, IPT, Kota Surabaya

Latar Belakang Masalah

Tanah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hidup dan kehidupan manusia. Sehingga hak atas tanah merupakan Hak Asasi Manusia yang secara hukum berisikan penguasaan dan pemilikan. Pada perspektif filsafat, tanah mempunyai hubungan sangat fundamental dengan manusia. Di dalam istilah agama manusia dari Allah dan akan kembali kepada Allah kepada dasarnya yaitu tanah. Karena sesuai dengan asal proses penciptaan manusia adalah berasal dari tanah, maka akhir hidupnya akan kembali pada tanah dari tanah kembali ke tanah.

Dengan demikian bahwa hubungan antara manusia dan atau masyarakat dengan tanah ini bersifat abadi. Pengertian lebih lanjut bahwa sesungguhnya sumber ekonomi dan sumber-sumber politik didalam masyarakat adalah tanah, dalam pengertian yang luas termasuk turun-turunan pemanfaatannya.

Dasar filosofis dari dibentuknya suatu aturan hukum, selain untuk mengatur dan menertibkan masyarakat, juga yang paling penting adalah memberikan rasa keadilan bagi masyarakat. Hukum merupakan instrument agar keadilan bisa dicapai sesuai dengan harapan publik. Namun, proses penegakan keadilan melalui instrument hukum selalu diterpa dilemma yang tak berkesudahan.

Masalah keadilan telah ditelaah sejak zaman Yunani kuno, berasal dari pemikiran tentang sikap atau perilaku manusia terhadap sesamanya dan terhadap lingkungannya. Keadilan terhadap penguasaan dan pemilikan hak atas tanah adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu tanah.

Hak atas tanah menjadi pemicu dan penyebab, pembentuk dan pengendali perubahan ditengah-tengah masyarakat nasional Internasional. Menurut Syahyuti, tanah merupakan sumber agraria yang mengandung 2 (dua) aspek utama yaitu: aspek kepemilikan dan penguasaan, dan aspek penggunaan dan pemanfaatan. Secara hakiki, makna dan posisi strategis tanah dalam kehidupan masyarakat Indonesia, tidak saja mengandung aspek fisik, tetapi juga aspek social, ekonomi, budaya, politik, pertahanan-keamanan dan aspek hukum. Secara filosofis, tanah cenderung diartikan sebagai land dan bukan soil, sehingga tanah dipandang dalam visi multidimensional. Heru Nugroho, menyebutkan tanah bagi masyarakat memiliki makna multidimensional:

1. Dari sisi ekonomi tanah merupakan sarana produksi yang dapat mendatangkan kesejahteraan
2. Secara politis tanah dapat menentukan posisi seseorang dalam pengambilan keputusan masyarakat
3. Sebagai budaya yang dapat menentukan tinggi rendahnya status sosial pemiliknya
4. Tanah bermakna sacral karena berurusan dengan warisan dan masalah-masalah transdental

Menyadari pentingnya manfaat tanah bagi manusia, sekaligus merupakan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui, maka pemerintah dalam berbagai kebijakan berupaya untuk mengatur pemanfaatan, peruntukan dan penggunaan tanah demi kemaslahatan umat manusia di Indonesia.

Di Indonesia masalah sumber daya agraria (dalam arti luas) diatur dalam konstitusi sebagaimana Pasal 33 ayat (3) UUD 1945. Pasal ini secara prinsip memberi landasan hukum bahwa bumi dan air serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya, kewenangan pengaturan tanah seluruhnya diserahkan

kepada Negara sebagai suatu organisasi kekuasaan dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat. Lebih lanjut tanah diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1960 Tentang Pokok-pokok Agraria (selanjutnya disingkat UUPA) dan Peraturan Pelaksananya. Diharapkan dari penguasaan tersebut akan berdampak pada kepastian hukum, perlindungan hukum, keadilan dan kemakmuran bagi rakyat.

Penyediaan jaminan akan kehidupan yang layak merupakan salah satu kewajiban Negara dalam rangka memenuhi HAM dalam konteks Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (HAM EKOSOB). Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 11 angka 1 Kovenan Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi oleh Indonesia dan disahkan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya).

Negara-negara Peserta Perjanjian ini mengakui hak setiap orang akan suatu standar penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang cukup dan perbaikan kondisi penghidupan yang terus- menerus. Negara-negara Peserta akan mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin realisasi hak ini, mengingat akan pengaruh kerjasama internasional yang terpenting berdasarkan persetujuan yang bebas.

Rumusan Masalah

1. Tinjauan Hukum Surat Ijo (Surat Izin Pemakaian Tanah) dalam sudut pandang hukum dan HAM bagi masyarakat Kota Surabaya?
2. Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo (IPT) dalam melindungi hak-hak konstitusionalnya berdasarkan ketentuan perundang-undangan di Indonesia

Tinjauan Pustaka

Surat Ijo (Surat Izin Pemakaian Tanah)

Kota Surabaya memiliki luas sekitar kurang lebih 326,26 km², dengan luas tanah aset Pemerintah Kota Surabaya sebesar 24.597.847,50 M² dari tanah aset Kota Surabaya diterbitkan Izin Pemakaian Tanah sebanyak kurang lebih 46.881 persil dengan total luasan sebesar 8.319.081,62 M².

Perolehan tanah aset yang dikuasai oleh Pemerintah Kota Surabaya berasal dari:

- a) Tanah Gemeente Surabaia, yaitu tanah yang berasal dari peninggalan Gemeente Surabaia pada masa Pemerintahan Hindia Belanda;
- b) Tanah hasil pengadaan tanah, yaitu tanah yang diperoleh dari kegiatan pengadaan tanah (pembebasan tanah) yang dilakukan oleh dan untuk kepentingan Pemerintah Kota Surabaya;

- c) Tanah hasil Ruislag (tukar bangun atau tukar guling), yaitu tanah yang diperoleh dari hasil ruislag antara Pemerintah Kota Surabaya dengan perusahaan swasta;
- d) Tanah bekas tanah kas desa, yaitu tanah yang diperoleh dari perubahan status administrasi pemerintahan dari desa menjadi kelurahan di wilayah Pemerintah Kota Surabaya;
- e) Tanah hasil penyerahan fasilitas umum (fasum) dan fasilitas sosial (Fasos), yaitu tanah yang diperoleh dari penyerahan fasilitas umum dan fasilitas sosial oleh perusahaan pembangunan perumahan.

Kota Surabaya memiliki fenomena yang menarik perihal status tanah dengan istilah yang sangat terkenal yaitu "Surat Ijo" yakni istilah Surat Izin Pemakaian Tanah, berupa surat bersampul yang berwarna hijau. Didalam istilah pertanahan, yang dimaksud tanah berstatus surat ijo adalah tanah aset milik pemerintah kota yang mana dialih fungsikan menjadi lahan bangunan/ rumah warga ataupun untuk lahan usaha lain dimana sipengguna lahan tersebut harus membayar Retribusi kepada Pemerintah Kota Surabaya.

Pengertian Izin Pemakaian Tanah, (disingkat IPT) disebutkan pada Pasal 1 huruf f Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya No. 1 Tahun 1997 jo Pasal 1 huruf h Keputusan Walikota madya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya No. 1 Tahun 1998, adalah Izin Pemakaian Tanah adalah Izin yang diberikan oleh Walikotamadya Kepala Daerah atau Pejabat yang ditunjuk untuk memakai tanah dan bukan merupakan pemberian Hak Pakai atau hak-hak atas tanah lainnya sebagaimana diatur Undang-undang No. 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria.

Dalam mendapatkan IPT tersebut maka berdasarkan Pasal 4 Perda 1/1997 orang atau badan hukum tersebut harus mengajukan permohonan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk. Pemegang IPT berkewajiban untuk :

- a. Membayar retribusi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Mematuhi dan mentaati semua ketentuan yang ditetapkan dalam surat IPT;
- c. Memakai tanah sesuai dengan peruntukan sebagaimana tersebut didalam surat Izin Pemakaian Tanah.

Menurut uraian diatas nampak bahwa IPT yang diberikan kepada pihak yang memerlukan bukanlah pemberian hak sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria.

Penerbitan Izin Pemakaian Tanah menurut Ketentuan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya No. 1 Tahun 1997 dan Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya No. 1 Tahun 1998, Izin Pemakaian Tanah dibagi menjadi 3 (tiga) katagori, yaitu:

- a. Katagori peresmian, yaitu penerbitan Izin Pemakaian Tanah yang sebelumnya pernah diterbitkan Izin;
- b. Katagori perpanjangan, yaitu penerbitan Izin Pemakaian Tanah yang baru

guna menggantikan Izin Pemakaian Tanah yang masa berlakunya sudah habis;

- c. Katagori pengalihan hak, yaitu penerbitan Izin Pemakaian Tanah yang baru sebagai akibat terjadinya pengalihan hak karena jual beli, hibah, atau warisan.

Tanah-tanah yang dikuasai oleh Pemerintah Kota disamping ada yang digunakan untuk kepentingan Pemerintah Kota sendiri, misalnya untuk Kantor Pemerintah Kota, Kantor Kecamatan, Kantor Dinas , juga tanah Pemerintah Kota yang digunakan oleh pihak ketiga dengan diterbitkannya Izin Pemakaian Tanah, serta Hak Guna Bangunan diatas Hak Pengelolaan dengan Perjanjian Penggunaan Tanah (PPT) antara Pemerintah Kota dengan pihak ketiga.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya No.1 Tahun 1997 dan Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya No.1 Tahun 1998, pihak ketiga yang hendak memakai tanah milik atau tanah yang dikuasai/dikelola oleh Pemerintah Kota Surabaya harus mendapat Izin terlebih dahulu dari Walikota Surabaya atau pejabat yang ditunjuk, yaitu Kepala Dinas Pengelolaan Tanah dan Bangunan dalam bentuk Izin Pemakaian Tanah.

Selanjutnya dengan berlakunya Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Izin Pemakaian Tanah, dalam Ketentuan Peralihan Pasal 19, menyebutkan bahwa IPT yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku, dengan ketentuan setelah masa berlaku IPT tersebut berakhir harus melakukan perpanjangan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.

Berdasarkan Pasal 20, Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Izin Pemakaian Tanah pada Ketentuan Penutup pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya Nomor 1 Tahun 1997 tentang Izin Pemakaian Tanah, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Surabaya Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Izin Pemakaian Tanah, sedangkan perhitungan retribusi Izin Pemakaian Tanah diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 13 Tahun 2010 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah. Sebagi tindak lanjut diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 Tahun 2016 tentang Perubahan Tarif Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah Pada Obyek Retribusi Berupa Pelayanan Pemakaian Tanah.

Pada bagian Kedua Kewenangan Pasal 4 Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2016 tentang Izin Pemakaian Tanah menyebutkan bahwa ; (1) setiap orang Warga Negara Indonesia atau badan yang akan memakai tanah harus terlebih dahulu memperoleh IPT dari Walikota; (2) kewenangan Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilimpahkan kepada Kepala Dinas.

Bagian Ketiga Jangka Waktu IPT, Pasal 5 Perda 3/ 2016 menyebutkan IPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dibedakan sebagai berikut :

- a) IPT jangka panjang, yang berlaku selama 20 (dua puluh) tahun dan dapat diperpanjang setiap kali paling lama 20 (dua puluh) tahun khusus untuk usaha dan rumah tinggal;
- b) IPT jangka menengah, yang berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap kali paling lama 5 (lima) tahun; c) IPT jangka pendek, yang berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang setiap kali paling lama 2 (dua) tahun.

Upaya Hukum Pemegang Surat Ijo (IPT)

Persoalan tanah di Kota Surabaya, seakan tidak akan berakhir terkait surat IPT. Selama ini adanya perbedaan beban tanggungan pembayaran Pajak per tahun antara warga yang mendiami tanah dengan status Izin Pemakaian Tanah dengan warga yang mendiami tanah Hak Milik.

Warga pemegang surat IPT disamping membayar uang sewa juga membayar Pajak Bumi dan Bangunan (disingkat PBB) , sedangkan Warga yang mendiami tanah dengan status hak milik hanya dikenakan Pajak PBB, perbedaan itu menjadi salah satu faktor yang menimbulkan ketidak-puasan warga pemukim tanah Izin Pemakaian Tanah.

Dari aspek filosofis, status tanah yang dipakai oleh para pemegang Izin Pemakaian Tanah ingin hidup damai sampai akhir hayat, namun status/ derajat sosial warga penghuni tanah Izin Pemakaian Tanah dianggap lebih rendah daripada status warga kota pemilik tanah berstatus Hak Milik.

Secara yuridis, warga penghuni tanah Izin Pemakaian Tanah sebagai rakyat Indonesia mempunyai kebutuhan untuk memiliki papan (tempat tinggal) secara legal, dan berkekuatan hukum legal, hal ini pemilikan tanah hunian berstatus Hak Milik.

Secara sosiologis, warga penghuni tanah Izin Pemakaian Tanah yang berada kondisi nyata dan kurang/tidak beruntung , seperti itu bisa dimaknai sebagai warga kota yang berstatus lebih rendah daripada warga kota yang memiliki tanah Hak Milik , atau sebagai warga yang kurang/tidak sejahtera.

Dari aspek ekonomi, harga pasar tanah Izin Pemakaian Tanah tidak setinggi tanah berstatus Hak Milik, juga tidak bisa dijaminkan ke bank-bank untuk meminjam uang, meskipun bisa diperkenankan untuk jaminan kredit, itu hanya oleh bank-bank tertentu, biasanya bank-bank milik pemerintah daerah, itupun melalui proses yang lama menunggu terbitnya persetujuan/ rekomendasi dari pihak Pemerintah Kota Surabaya. Untuk jaminan kredit hanya dihargai nilai bangunannya saja, sedang tanah tidak dinilai karena dianggap aset milik Pemerintah Kota Surabaya.

Masyarakat yang tidak setuju adanya Izin Pemakaian Tanah menyatakan,

bahwa retribusi dianggap memberatkan dengan membentuk gerakan perlawanan warga penghuni tanah Izin Pemakaian Tanah dilakukan secara terorganisasi, seperti Gerakan Anti IPT (Gratis) dan Gerakan Pejuang Hapus IPT (GPHSIS), yang kemudian disatukan menjadi Perkumpulan Masyarakat Peserta Meraih Hak Milik Tanah (PMPMHMT) dengan Akte Pendirian No. 6 Tanggal 10 September 2003. Karakteristik keanggotaan organisasi bercorak heterogen, tidak dibatasi oleh profesi, agama, etnik, golongan, kelas sosial, tingkat pendidikan, jabatan, penghasilan, dan lain-lain.

Solidaritas keanggotaannya terbangun secara alamiah lahir dari kesadaran sosial, rasa senasib dan sepenanggungan; senasib karena sama-sama tinggal di atas tanah Izin Pemakaian Tanah (IPT), dan seperjuangan untuk mendapatkan sertifikat hak milik atas tanah.

Adapun dasar perjuangan yaitu Keputusan Presiden (Keppres) No. 32 Tahun 1979, bahwa tanah hasil konversi hak barat bisa diajukan untuk disertifikasikan sebagai hak milik HM oleh penghuninya, hal tersebut didasarkan pada Pasal 4 dan Pasal 5 sebagai berikut:

Pasal 4 "Tanah-tanah Hak Guna Usaha asal konversi hak Barat yang sudah diduduki oleh rakyat dan ditinjau dari sudut tata guna tanah dan keselamatan lingkungan hidup lebih tepat diperuntukkan pemukiman atau kegiatan usaha pertanian, akan diberikan hak baru kepada rakyat yang mendudukinya."

Pasal 5 "Tanah-tanah perkampungan bekas Hak Guna Bangunan dan Hak Pakai asal konversi hak Barat yang telah menjadi perkampungan atau diduduki rakyat, akan diprioritaskan kepada rakyat yang mendudukinya setelah dipenuhinya persyaratan-persyaratan yang menyangkut kepentingan bekas pemegang hak tanah."

Persoalan tanah Izin Pemakaian Tanah bukan sekadar akibat perbedaan persepsi terhadap keberadaan tanah Izin Pemakaian Tanah adalah persoalan kepentingan, persoalan hukum, persoalan negara dan rakyat, juga sebuah dinamika sosial yang terjadi akibat motivasi/kepentingan kelompok yang memiliki tujuan rasional, persoalan tidak akan berakhir sebelum warga penghuni bisa mencapai tujuan mendapatkan status hak milik atas tanah huniannya.

Dalam perkembangannya banyak warga yang mendapatkan Izin Pemakaian Tanah (IPT) tetapi tidak bersedia membayar kewajibannya. Salah satu alasan tidak bersedia membayar karena disamping alasan ekonomi, masyarakat juga merasa sudah membayar Pajak Bumi dan Bangunan. Titik temu dari persengketaan tersebut adalah diperbolehkannya tanah status IPT dapat dilepaskan dan menjadi hak milik. Hal tersebut tercapai melalui pendaftaran tanah. Sebagai bagian dari proses pendaftaran tanah, sertifikat sebagai alat pembuktian hak atas tanah terkuat pun diterbitkan. Dokumen-dokumen pertanahan sebagai hasil proses pendaftaran tanah adalah dokumen tertulis yang memuat data fisik dan data yuridis tanah bersangkutan. Dokumen-dokumen pertanahan tersebut dapat dipakai sebagai jaminan dan

menjadi pegangan bagi pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan atas tanah tersebut.

Mengingat salah satu tugas dari Pemerintah adalah untuk memberikan pengayoman kepada rakyat, maka Pemerintah Kota Surabaya bersama Dewan Perwakilan Daerah Kota Surabaya telah menerbitkan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya.

Pada konsideran Perda 16/2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya menyebutkan bahwa dasar dari pelepasan tanah aset pemerintah kota Surabaya ialah demi perkembangan pembangunan dan perekonomian serta untuk memenuhi kebutuhan pemegang IPT agar dapat memperoleh hak atas tanah.

Terbitnya Perda 16/2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang IPT sebagai upaya mencapai tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Pertama, keadilan sebagai aspek asksiologi yang sulit dijelaskan. Nafas dari keberlakuan filosofis suatu norma hukum ialah ada atau tidaknya keadilan di dalamnya. Hakikat keadilan menurut Hans Kelsen adalah kebahagiaan sosial yang dapat dicapai apabila kebutuhan individu sosial terpenuhi.

Kebahagiaan sosial ini perlu melihat norma-norma dasar yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Norma dasar inilah yang menjadi sumber dan melandasi norma hukum positif yang dikenal dengan *grundnorm*.

John Rawls melihat keadilan sebagai suatu keniscayaan. Keadilan menurut Rawls merupakan kebajikan utama dalam institusi sosial, tidak peduli hukum dan institusi betapapun efisien dan rapi harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

Dalam menjawab berbagai problematika keadilan, Rawls menekankan dua prinsip keadilan, yaitu:

- a. Setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang luas, seluas kebebasan yang sama;
- b. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga:
 - a) Dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang;
 - b) Semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Pada konteks pelepasan aset tanah Pemkot Surabaya kepada pemegang IPT membutuhkan pengaturan yang berkeadilan. Kebutuhan papan sebagai kebutuhan primer belum dapat dipenuhi warga kota Surabaya. Pada satu sisi ada perbedaan beban tanggungan antara tanah surat ijo dengan pemukiman yang sudah mempunyai hak atas tanah. Hal ini dapat dilihat dari pengenaan biaya dua kali, yaitu Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta pembayaran retribusi yang nominalnya besar. Retribusi memang berbeda dengan pajak karena pembayar mendapatkan prestasi secara langsung dan sifat paksaan

retribusi hanya berlaku pada pihak yang mengharapkan prestasi.

Peraturan Daerah No. 16 Tahun 2014 (Perda 16/20140 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya, beberapa point persyaratan pelepasan yang sudah dirumuskan antara lain:

- a) Luas tanah maksimal 250 m²
- b) Sudah dihuni selama minimal 20 tahun
- c) Surat IPT masih berlaku dan aktif membayar retribusi
- d) Bila memiliki dua bidang tanah, hanya satu yang boleh diambil
- e) Tanah yang boleh dilepas hanya untuk perumahan/hunian
- f) Warga wajib membayar kompensasi kerugian negara sebesar nilai NJOP tanah kepada Pemkot Surabaya

Persyaratan terakhir itu (point “f”) masih terjadi perdebatan/ ketidaksepakatan antara pihak Pemerintah Kota dengan warga penghuni, warga penghuni menghendaki besaran kompensasi di bawah harga Nilai Jual Obyek Pajak (selanjutnya disingkat NJOP), sebab kebanyakan warga telah menghuni tanah sudah lebih dari 20 tahun, yang bermakna bahwa yang bersangkutan beritikad baik pada tanah dan tidak dipermasalahkan oleh masyarakat hukum adat dan desa/kelurahan sesuai Pasal 24 Ayat 2 PP No. 24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surabaya No. 2 Tahun 2013, Harga NJOP tanah di kota Surabaya bisa dibilang sangat tinggi, harga minimal NJOP tanah di klasifikasi jalan terendah, yakni klasifikasi V yang lebarnya di bawah 5 meter sebesar satu juta rupiah per meter persegi, maka harga NJOP terendah satu bidang tanah Izin Pemakaian Tanah (yang biasanya seluas sekitar 200 m²) sebesar dua ratus juta rupiah. Bilamana diwajibkan membayar kompensasi sebesar harga NJOP, maka sebagian besar warga penghuni masih keberatan, karena tanah Izin Pemakaian Tanah yang berada di kelas jalan yang lebih tinggi atau lebih lebar, nilai NJOP-nya tentu lebih tinggi.

Perda No. 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya, sebagai peraturan yang belum berpihak kepada warga pemegang IPT, karena tidak terpenuhinya salah satu persyaratan yang ada, yakni landasan sosiologis, landasan yang berkaitan dengan kenyataan empiris yang hidup di masyarakat; seperti kondisi sosial ekonomi, kebutuhan, cita-cita, harapan masyarakat selaku warga yang tinggal di atas tanah Izin Pemakaian Tanah.

Apabila mengacu pada asas prioritas di atas dapat diketahui bahwa untuk menerapkan hukum secara tepat dan adil dalam memenuhi cita hukum maka yang diutamakan adalah keadilan, kemudian kemanfaatan setelah itu kepastian hukum. Keadilan merupakan cita hukum yang utama, karena hal ini sesuai dengan hakikat atau ontologi hukum itu sendiri. Apabila pemangku kebijakan hanya berpegang pada nilai kepastian hukum atau dari peraturannya saja, maka nilai itu akan menyisihkan nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan.

Apabila meninjau cita hukum, kebijakan hukum pelepasan tanah aset pemerintah kota Surabaya akan memberikan dampak, baik secara positif maupun negatif. Dalam hal kriteria tanah yang akan dilepas, mekanisme pelepasan serta hak dan kewajiban pihak yang mengajukan permohonan untuk mendapatkan hak atas tanah maka perlu diperhatikan.

Analisis dan Pembahasan Subyek dan obyek pelepasan tanah.

Dalam kaitannya dengan subyek yang akan menerima pelepasan adalah orang yang telah mendapatkan Izin Pemakaian Tanah minimal 20 tahun berturut-turut. Rasio dari adanya persyaratan tersebut, adalah agar tanah yang akan dilepaskan nanti benar-benar kepada orang yang memerlukan dan tidak kepada para spekulan tanah. Sedangkan obyek tanah yang dikuasai oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan hak pengelolaan yang telah diterbitkan Izin Pemakaian Tanah.

Hak pakai atas tanah aset yang statusnya masih tanah negara tidak dilepaskan. Dengan adanya syarat bahwa orang yang dapat memperoleh tanah dari hasil pelepasan adalah orang yang telah mendapatkan Izin Pemakaian Tanah, maka sebenarnya Izin Pemakaian Tanah tidak dapat diberikan di atas tanah hak pakai. Karena hak pakai instansi pemerintah harus dilaksanakan sendiri untuk pelaksanaan tugasnya. Sebenarnya hak pakai itu sendiri dapat dilepaskan, akan tetapi dengan adanya surat bahwa pemohon harus pemegang Izin Pemakaian Tanah maka secara yuridis tidak mungkin, kalau sudah menjadi tanah Negara tidak mungkin dilepaskan.

Tata cara permohonan pelepasan hak atas tanah, tanah aset Pemerintah Kota Surabaya maka harus didahului dengan pengajuan permohonan dengan memenuhi syarat, yaitu pihak yang memerlukan tanah harus telah mempunyai Izin Pemakaian Tanah selama 20 tahun berturut-turut.

Dalam hal pemohon menguasai atas dasar perwarisan maka pemohon harus menunjukkan Izin Pemakaian Tanah yang masih berlaku atas nama pewaris. Agar tanah yang dimohon benar-benar dipergunakan untuk rumah tinggal, dan bukan digunakan sebagai obyek spekulan tanah maka dipersyaratkan, bahwa tanah yang dimohon adalah tanah yang luasnya tidak lebih dari 250 meter², dan digunakan untuk rumah tinggal.

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa banyak warga yang mendapatkan Izin pemakaian tanah tetapi tidak bersedia membayar kewajibannya. Salah satu alasan tidak bersedia membayar karena disamping alasan ekonomi mereka sudah terbebani pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan, mereka sebagian besar menguasai tanah tidak lebih dari 250 m² yang dipergunakan untuk tempat tinggal.

Sehingga persyaratan tersebut mutlak harus dicantumkan agar pelepasan tanah aset Pemkot Surabaya tepat sasaran. Selain itu, agar tidak jadi obyek

spekulasi dan hanya jatuh pada sebagian kecil masyarakat, maka jika seseorang mempunyai lebih dari satu Izin Pemakaian Tanah, maka yang dapat dilakukan pelepasan untuk dijadikan hak milik hanyalah satu bidang.

Selain itu, agar pihak yang nantinya memperoleh tanah adalah benar-benar orang yang berhak memperoleh, maka dalam hal terjadi sengketa tidak dapat dilakukan pelepasan.

Pelepasan hak atas tanah harus mengandung prinsip-prinsip saling menguntungkan para pihak, baik pemerintah maupun pihak yang membutuhkan, untuk itu maka pihak pemohon juga harus melunasi pembayaran ganti kerugian atas dilepaskannya tanah aset tersebut.

Pemohon mempunyai hak untuk mengajukan hak atas tanah terhadap tanah yang sudah dilepaskan. Pengajuan permohonan tersebut harus dilakukan karena dengan dilepaskan hak tersebut maka berstatus tanah negara. Disamping itu pemohon mempunyai kewajiban antara lain:

1. Menaati semua peraturan yang terkait dengan pelepasan hak atas tanah;
2. Membayar ganti rugi yang jumlah dan cara pembayarannya sesuai dengan yang ditetapkan;
3. Menggunakan tanah sesuai dengan peruntukannya.

Obyek daripada Hak Pengelolaan (HPL) atas nama Pemkot Surabaya adalah Tanah Negara ex tanah partikelir yang sudah menjadi pemukiman penduduk lebih dari 30 tahun, sebelum Pemkot Surabaya memperoleh HPL. HPL itu antara lain berdasarkan Keputusan Menteri Agraria No.53/HPL/BPN pada tahun 1997, 1999. Adapun dasar pemberian HPL itu hanyalah didasarkan pada suatu keadaan bahwa di kawasan itu para penghuninya telah bermukim di tanah/ di kawasan itu atas dasar IPT, sebagai "pernyataan para warga pemegang IPT dimana di kawasan itu sebagai kawasan di bawah penguasaan Pemkot Surabaya".

Implikasi Hukum Pelepasan Tanah

Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya merupakan salah satu upaya hukum yang bertujuan untuk memberikan dasar hukum dan prosedur bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam melepaskan tanah yang merupakan aset Pemerintah Kota Surabaya atas permohonan seseorang atau badan hukum yang telah menguasai tanah dengan dasar Izin Pemakaian Tanah.

Pada dasarnya, pelepasan tanah aset pemerintah berkaitan dengan konsep kewenangan. Setiap kewenangan berkaitan dengan asas legalitas karena setiap tindakan pemerintah membutuhkan dasar hukum yang mengaturnya. Hal ini sangat erat berhubungan dengan konsep negara hukum. Gagasan Negara hukum menuntut agar penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan harus didasarkan kepada undang-undang dan memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar rakyat yang tertuang di dalam undang-undang. Hukum menjadi sangat urgen bagi negara.

Tiap hukum yang dibentuk tidak boleh sembarangan karena semua diarahkan pada cita hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian. Keadilan memiliki nilai sifat normatif sekaligus konstitutif, selain itu kemanfaatan juga menuntut adanya kepastian.

Dalam mewujudkan cita hukum Gustav Radbruch menyatakan perlu digunakan asas prioritas dari tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum. Asas prioritas yang digunakan oleh Gustav Radbruch harus dilaksanakan dengan urutan sebagai berikut:

- a. Keadilan Hukum;
- b. Kemanfaatan Hukum;
- c. Kepastian Hukum.

Apabila ditelusuri lebih jauh, Pasal 2 UUPA menjelaskan bahwa negara bukan pemilik tanah melainkan hanya menguasai dalam konteks menguasai bumi, air dan ruang angkasa. Menurut Oloan Sitorus dan Nomadyawati hak menguasai negara merupakan pelimpahan kewenangan publik dari hak bangsa sehingga konsekuensinya hanya bersifat publik semata.

Pertama Keadilan Hukum, Ketidakadilan dalam pelepasan aset timbul ketika penghitungan nilai ganti rugi melalui appraisal tanah ditetapkan dengan metode harga pasar tidak ikut menghitung biaya warga saat lahan masih belum layak huni. Pada sisi lain, warga yang menempati tanah memiliki kondisi perekonomian yang beragam sehingga ada yang tidak mampu membayar nilai ganti rugi. Menyikapi pengaturan ketimpangan sosial dan ekonomi, Rawls melalui prinsip perbedaan (the difference principle) hukum seyogyanya harus diatur agar memberikan keuntungan terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Ketimpangan sosial – ekonomi dalam prinsip perbedaan mengacu pada ketidaksetaraan dalam kemungkinan individu untuk memperoleh unsur pokok kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Sedangkan istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) merujuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai peluang kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Berkaitan dengan hal tersebut, apabila disesuaikan dengan harga pasar, tentunya akan menyulitkan warga yang kurang beruntung dalam aspek sosial-ekonomi.

Kedua, kemanfaatan sebagai tujuan hukum. Pelepasan aset tanah Pemkot Surabaya kepada pemegang IPT tentunya memiliki nilai kemanfaatan yang dalam hal ini peruntukannya sebagai rumah tinggal. Rumah tinggal sebagai kebutuhan primer warga menjadi landasan utama berlakunya Perda 16/2014. Sudah tepat bila Perda 16/2014 terdapat pembatasan pelepasan aset tanah tidak diperuntukkan selain untuk rumah tinggal.

Ketiga, kepastian hukum. Perda 16/2014 setidaknya memberikan kepastian hukum bagi pemegang IPT untuk memperoleh kepemilikan atas tanah yang mereka tempati. Kepastian hukum sangat urgen untuk memberikan dasar hukum dan juga mengatur bila terjadi sengketa atau persoalan.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Penerbitan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang Izin Pemakaian Tanah (IPT) memiliki landasan filosofis. Dari aspek ontologis, makna dari kata pelepasan merupakan tindakan ataupun proses pelepasan hak atas tanah oleh Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang izin pemakaian tanah. Dengan adanya pelepasan hak tersebut maka hubungan hukum antara Pemerintah Kota Surabaya dengan tanah yang diwakufkannya menjadi hilang, dan beralih kepada pemohon pelepasan hak atas tanah aset Pemerintah Kota Surabaya tersebut. Dari aspek epistemologis, pelaksanaan pelepasan hak atas tanah aset Pemerintah Kota Surabaya masih sangat sulit diterapkan mengingat persyaratannya sangat berat bagi warga pemegang IPT. Aspek aksiologis, pelepasan aset tanah Pemerintah Kota Surabaya demi mencapai keadilan perlu memberikan keuntungan terbesar bagi kemakmuran atau kesejahteraan masyarakat dari segi sosial-ekonomi. Nilai kemanfaatan dari pelepasan aset tanah Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang IPT adalah terpenuhinya kebutuhan primer warga, yakni memiliki rumah tinggal sekaligus memberikan nilai kepastian hukum dan kepastian kepemilikan hak atas tanah.
- Mekanisme pelepasan tanah aset Pemerintah Kota Surabaya kepada pemegang Izin Pemakaian Tanah (IPT) berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Daerah tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset dan Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 51 tahun 2015 tentang Tata Cara Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya memberikan syarat pelepasan berupa ganti rugi yang didasarkan pada harga appraisal tanpa memperhatikan kondisi sosial ekonomi pemohon yang akan mengajukan permohonan pelepasan menyulitkan kelompok masyarakat kurang mampu untuk mengajukan permohonan pelepasan tanah IPT, dimana tanah tersebut digunakan sebagai kebutuhan primer untuk memenuhi kehidupan yang layak berupa tempat tinggal yang memadai, jelas bertentangan dengan konsep pemenuhan Hak Asasi Manusia, Ekonomi, dan Sosial Budaya.
- Pelepasan tanah aset menurut Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pelepasan Tanah Aset Pemerintah Kota Surabaya terlalu menyulitkan sehingga kurang memenuhi aspek keadilan, dan kemanfaatan maka perlu dilakukan perubahan terhadap mekanisme yang ada dalam perda tersebut, terutama pelepasan tanah bagi warga pemegang IPT yang tidak mampu secara sosial-ekonomi, dengan cara memberikan subsidi khusus.

- Mekanisme pelepasan tanah aset pemerintah kota yang diatur dalam Perda pelepasan perlu dilakukan perubahan terutama yang berkaitan dengan persyaratan pelepasan, yang semula harus membayar ganti rugi berdasarkan harga apasial tanpa memperhatikan kondisi sosial ekonomi pemohon dengan mekanisme ganti rugi baru yaitu dibuat klasifikasi besaran ganti rugi berdasarkan kemampuan ekonomi masyarakat yang mengajukan permohonan.

Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Dan Politik Uang Di Masa Pandemi Covid-19

Aniqotun Nafiah

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : aniqatun777@gmail.com

Artikel ini akan menjawab dan memberikan alasan rasional mengapa Pilkada (Pemilihan Kepala Daerah) menuai banyak pro-kontra di masa pandemi Covid-19. Pilkada dilakukan secara serentak setiap lima tahun sekali, hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2015 tentang Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota. Adanya pandemi Covid-19 membuat beberapa masyarakat tidak setuju apabila Pilkada ini tetap dilaksanakan. Salah satu alasannya adalah mengenai kesehatan, meski Pilkada dilakukan dengan menjalankan protokol kesehatan sesuai anjuran dari pemerintah. Selain tidak maksimalnya pelaksanaan Pilkada di masa pandemi, hal ini juga memicu terjadinya peningkatan politik uang. Ini disebabkan banyaknya pengangguran selama pandemi Covid-19 yang dijadikan kesempatan oleh beberapa oknum calon kepala daerah untuk membeli suara rakyat.

Kata Kunci: Pilkada, Pandemi Covid-19, Politik Uang

Latar Belakang Masalah

Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) menjadi hal rutin yang dilakukan oleh rakyat Indonesia setiap lima (5) tahun sekali, hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2015 tentang Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota. Tujuan dilaksanakannya Pilkada adalah sebagai perwujudan kedaulatan rakyat serta menunjukkan demokrasi terletak di tangan rakyat. Sehingga rakyat dapat menentukan wakil rakyat yang akan mengatur jalannya pemerintahan. Tujuan lain pilkada adalah sebagai sarana untuk melakukan penggantian pemimpin secara konstitusional. Pemilihan kepala daerah (Pilkada) diadakan untuk mewujudkan reformasi pemerintahan. Melalui pilkada, pemerintahan yang aspiratif dapat memperoleh kepercayaan rakyat untuk memimpin kembali pada periode selanjutnya. Atau sebaliknya, apabila rakyat tidak percaya maka pemerintahan akan berakhir dan diganti.

Namun Pilkada tahun ini menuai banyak pro-kontra dari berbagai kalangan masyarakat karena dilakukan di tengah pandemi Covid-19. Banyak alasan yang menyebabkan pro-kontra mengenai pilkada di tahun ini, misalnya saja mengenai masalah kesehatan dan keefektifan pelaksanaan Pilkada dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pemerintah mewajibkan seluruh masyarakat untuk tetap mematuhi protokol kesehatan selama Pilkada berlangsung, namun hal ini ternyata belum terlaksana dengan maksimal.

Ini terbukti dengan adanya beberapa tayangan pada media elektronik maupun sosial yang memberitakan telah terjadi banyak pelanggaran protokol kesehatan mulai dari kampanye calon kepala daerah hingga selesai pemilihan.

Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di masa pandemi dinilai bertentangan dengan aturan dan kajian ilmiah. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang (UU) Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Pemilu). Salah satu alasannya adalah tidak mengadakan Pilkada ketika terdapat bencana (pandemi Covid-19 ditetapkan sebagai bencana nasional non-alam yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020). Sejumlah pihak sebelumnya meminta kepada pemerintah pusat untuk menunda Pilkada dengan pertimbangan kondisi saat ini masih darurat penanganan pandemi Covid-19.

Di sisi lain beberapa kalangan berpendapat bahwa Pilkada harus tetap dilaksanakan di tengah pandemi dengan alasan demi mendapatkan pemimpin-pemimpin daerah yang bisa menangani pandemi dengan maksimal. Alasan lainnya Pilkada serentak perlu dilaksanakan agar pemerintahan di daerah berjalan optimal. Sebab meski pemimpin daerah yang sudah habis masa menjabatnya bisa digantikan oleh pejabat pelaksana harian (plh) atau pelaksana tugas (Plt), namun hal ini dinilai tidak akan berjalan dengan optimal dan cenderung dapat menimbulkan masalah yang lain.

Permasalahan lain dalam pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) adalah politik uang. Tidak bisa dipungkiri, hal ini selalu muncul setiap menjelang pelaksanaan Pilkada yang dilakukan oleh beberapa pasangan calon kepala daerah. Politik uang seakan menjadi tradisi yang sulit dihilangkan karena beberapa calon pasangan kepala daerah melakukannya untuk mendapatkan atau dalam kata lain membeli suara dari masyarakat. Mereka beranggapan bahwa dengan politik uang maka akan dengan mudah mendapatkan banyak suara (pilihan) dari masyarakat. Hal ini jelas bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Pelaksanaan Pilkada di masa pandemi Covid-19 mendatang dianggap rawan politik uang, ini disebabkan banyaknya pengangguran dan Indonesia mengalami resesi ekonomi di tengah pandemi. Resesi ekonomi inilah yang digunakan sebagai alat untuk memenangkan suara pada Pilkada serentak bagi beberapa pasangan calon kepala daerah dengan cara membagikan uang maupun barang dengan nominal yang bermacam-macam. Peningkatan politik uang merupakan salah satu konsekuensi dari sulitnya sisi pengawasan sehingga politik uang sulit dimonitor.

Metode analisis yang digunakan dalam artikel jurnal ini adalah menggunakan pendekatan yuridis-normatif atau pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dan sosiolegal, dimana pendekatan dilakukan dengan menganalisa semua Undang-Undang dan peraturan yang bersangkut-paut dengan isu hukum yang sedang penulis analisa serta pendekatan terhadap fakta yang terjadi di masyarakat.

Rumusan Masalah

Pembahasan mengenai pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di masa pandemi Covid-19 sangat luas, oleh sebab itu penulis membatasi pembahasan dalam artikel ini sebagai berikut:

1. Polemik dan keefektifan pelaksanaan Pilkada di tengah pandemi Covid-19.
2. Tradisi politik uang menjelang Pilkada.

Tinjauan Pustaka

Perppu No. 2 Tahun 2020 yang dikeluarkan pemerintah dengan dukungan DPR, menunjukkan Indonesia tetap mempertahankan sistem pilkada secara langsung dengan cara konvensional. Namun keputusan ini tetap harus diapresiasi, karena adanya keinginan pemerintah untuk menjamin keberlangsungan hak konstitusional setiap warga negara. Meskipun begitu rencana pelaksanaan pilkada di bulan Desember sangat beresiko, karena hingga pertengahan bulan Mei ini angka penyebaran Covid-19 masih menunjukkan adanya peningkatan. Namun demi menjalankan pilkada konvensional tersebut, setidaknya ada dua aspek hak dalam HAM yang utama dan hendaknya menjadi perhatian khusus dalam penyelenggaraan pilkada serentak di tengah pandemi Covid-19, yaitu hak atas kesehatan dan hak atas politik (memilih dan/ atau dipilih). (R. Kennedy, 2020)

Yang dimaksud dengan uang politik adalah uang yang diperlukan secara wajar untuk mendukung operasionalisasi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan oleh peserta pilkada. Besarannya ditetapkan dengan UU dan PP. Contohnya biaya administrasi pendaftaran pasangan kandidat, biaya operasional kampanye pasangan kandidat, pembelian spanduk dan stiker, dan lain sebagainya. Sumbernya bisa berasal dari simpatisan dengan tidak memiliki kepentingan khusus dan besarannya ditentukan dalam UU dan PP. Adapun yang dimaksud dengan politik uang adalah, uang yang ditujukan dengan maksud-maksud tertentu seperti contohnya untuk melindungi kepentingan bisnis dan kepentingan politik tertentu. Politik uang bisa juga terjadi ketika seorang kandidat membeli dukungan parpol tertentu atau membeli suara dari pemilih untuk memilihnya dengan iming-iming imbalan yang bersifat finansial. Politik uang bisa juga terjadi ketika pihak penyandang dana berkepentingan bisnis maupun politik tertentu. Bentuknya bisa berupa uang, namun bisa pula berupa bantuan-bantuan sarana fisik pendukung kampanye pasangan kandidat tertentu. (Teddy Lesmana, 2011).

Pembahasan

Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) pada awalnya direncanakan akan dilaksanakan pada tanggal 23 September 2020, namun hal ini ditunda karena angka penularan virus Covid-19 terus meningkat dan kondisi yang belum

memungkinkan. Beberapa kali pemerintah mencoba untuk menunda Pilkada dan mengganti tanggal serta bulan pencoblosan demi menjaga keamanan dan kesehatan masyarakat terkait virus Covid-19. Pada akhirnya setelah melalui proses yang cukup singkat Presiden Joko Widodo menetapkan hari pencoblosan atau Pilkada pada tanggal 9 Desember 2020.

Penetapan tersebut berdasar pada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2020 tentang Hari Pemungutan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Bupati, serta Wali Kota dan Wakil Wali Kota Tahun 2020 sebagai Hari Libur Nasional. Kemudian merujuk pada Pasal 84 ayat (3) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2015 yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020, bahwa pemungutan suara dilakukan pada hari libur atau hari yang diliburkan. (Kompas, 2020)

Pada tahun 2020 terdapat kurang lebih 270 daerah yang terdiri dari 9 provinsi, 224 kabupaten, dan 37 kota yang akan melaksanakan pilkada yang mana masing-masing daerah memiliki perbedaan situasi dan kondisi terkait wabah Covid-19. (viva.co.id, 2020)

Pandemi Covid-19 memberi perubahan yang cukup signifikan dalam seluruh bidang kehidupan, termasuk dalam bidang politik. Hal ini tentu mempengaruhi berbagai aspek penting, salah satunya perencanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) yang akan diselenggarakan pada bulan Desember tahun 2020. Sesuai keputusan bersama antara KPU, Bawaslu, Pemerintah dan DPR, pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) serentak akan dilaksanakan pada 9 Desember 2020. Situasi pandemi Covid-19 ini menyebabkan persiapan kerangka hukum untuk melaksanakan Pilkada dengan protokol kesehatan cukup singkat. Akibatnya kualitas Pilkada bisa saja menurun dan persentase keterwakilan pemilih menjadi tidak maksimal. Ini jelas bertentangan dengan tujuan penyelenggaraan Pilkada.

Hal ini tentu menimbulkan pro dan kontra di kalangan masyarakat. Polemik muncul manakala pemerintah melalui KPU secara resmi mengeluarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum PKPU No. 05 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas PKPU No. 15 Tahun 2019 tentang Tahapan, Program dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota tahun 2020. Di sisi lain, tahun 2020 ini merupakan tahun politik dimana pilkada merupakan agenda politik terkait praktik demokrasi harus diselenggarakan secara profesional dan berkualitas. Di satu sisi, karena kegiatan pilkada dilaksanakan di tengah pandemi Covid-19 yang tengah mewabah di seluruh Indonesia, maka harus ada pengawasan mengenai protokol kesehatan agar penyelenggaraan Pilkada Serentak tahun 2020 tidak menimbulkan masalah terkait wabah Covid-19 seperti menambahnya angka masyarakat yang positif Covid-19 di kemudian hari. (viva.co.id, 2020)

Selain kasus harian infeksi virus Covid-19 di Indonesia terus mengalami peningkatan, jumlah korban jiwa akibat SARS-CoV-2 tersebut juga terus bertambah. Bahkan, sejumlah pejabat Komisi Pemilihan Umum (KPU) juga terinfeksi virus yang menyerang saluran pernapasan tersebut. Akibatnya, pelaksanaan Pilkada Serentak

yang akan berlangsung pada 9 Desember tersebut dikhawatirkan menimbulkan klaster baru, mengingat proses Pilkada dilakukan dengan melibatkan dan mengumpulkan orang. Dalam situasi seperti ini kemungkinan pemerintah dapat digugat masyarakat dengan Pasal 93 UU No 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan. Pasal yang menyoal perihal Kekarantinaan Kesehatan yang akan memidanakan siapa saja yang tidak mengindahkan aturan tersebut. Juga dapat melanggar Keppres No. 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19. Hal lain juga dapat dinyatakan bahwa Pilkada 2020 melanggar hak kesehatan masyarakat yang tertuang dalam UU No. 36 Tahun 2009. Walau demikian, sejumlah pihak tetap mendorong agar pelaksanaan Pilkada tetap berjalan sebagaimana mestinya dengan segala pertimbangannya.

Polemik lain yang muncul mengenai Pilkada 2020 masyarakat mengeluhkan dengan adanya penutupan sekolah dan tempat ibadah namun pemerintah tetap melaksanakan Pilkada di tengah pandemi Covid-19. Penutupan sekolah menjadi isu yang selalu diperbincangkan terutama oleh para orang tua murid. Mulai dari keterbatasan kuota, signal, dan tidak kemampuan orang tua untuk mengajarkan pelajaran sekolah anaknya di rumah. Selain itu, orang tua juga mengeluhkan pembayaran uang sekolah yang wajib dibayarkan penuh meski dalam kenyataannya orang tua yang mengambil peran guru selama pandemi ini.

Beberapa kalangan menilai bahwa Pilkada di tengah pandemi Covid-19 ini tidak efektif. Alasannya adalah Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di masa pandemi dinilai bertentangan dengan aturan dan kajian ilmiah. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang (UU) Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Pemilu). Salah satu alasannya adalah tidak mengadakan Pilkada ketika terdapat bencana (pandemi Covid-19 ditetapkan sebagai bencana nasional non-alam yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020). Pilkada di tengah pandemi Covid-19 membutuhkan ruang khusus yang harus ditanggapi dengan serius oleh semua kalangan.

Semakin banyaknya diskursus tentang Pilkada ini, besar kemungkinan akan muncul pertanyaan, seperti apa kualitas dan bentuk Pilkada yang diselenggarakan pada saat pandemi? Beberapa kalangan berpendapat penundaan pilkada bisa dilakukan karena ada mekanisme pengangkatan jabatan sementara bagi daerah yang habis masa jabatan kepala daerahnya. Dengan demikian, hal tersebut tidak akan menimbulkan kekosongan kekuasaan. Akan tetapi Pemerintah melalui Menko Polhukam Mahfud MD juga menerangkan bahwa penundaan Pilkada dirasa tidak memungkinkan lagi karena hal tersebut membutuhkan UU dan Perpu yang tidak bisa dilakukan dalam waktu singkat.

Polemik lain yang muncul pada Pilkada 2020 adalah mengenai politik uang yang dinilai akan mengalami peningkatan di tengah pandemi Covid-19. Ini disebabkan banyaknya angka pengangguran dan Indonesia mengalami resesi ekonomi selama pandemi. Inilah yang akan digunakan sebagai alat

untuk memenangkan suara pada Pilkada serentak bagi beberapa pasangan calon kepala daerah dengan cara membagikan uang maupun pemberian barang dengan nominal yang berbeda serta modus *money politic* yang bermacam-macam. Meski politik uang ini seolah sudah menjadi tradisi yang sulit dihilangkan, namun di masa pandemi akan memberikan peningkatan bagi beberapa oknum calon kepala daerah untuk melakukan *money politic*.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya politik uang, yaitu faktor budaya, tingkat kemiskinan, tingkat pendidikan, dan tingkat kesadaran hukum, faktor keagamaan, wibawa pemerintah melemah, peran parpol melemah, dan control masyarakat yang juga melemah. Maka tidak heran apabila pandemic Covid-19 ini politik uang semakin meningkat menjelang pilkada, ini disebabkan bertambahnya jumlah kemiskinan akibat pandemi, terjadinya PHK massal, sepiunya para pedagang, dan lain sebagainya. Politik uang ini mengalami kesulitan hukum, diantaranya karena subjek hukum sama pidana umum: perorangan (*Persoonlijk*), masyarakat permisif terhadap politik uang, masyarakat tidak berani melapor, dan masyarakat enggan menjadi saksi. Ini sebabnya politik uang menjelang Pilkada seolah sudah menjadi budaya yang sulit untuk dihilangkan.

Kesimpulan

- Pelaksanaan Pilkada di tengah pandemi Covid-19 tidak efektif dengan beberapa alasan:
- Berisiko ini memunculkan reaksi dan kritik pedas dari public.
- Dikhawatirkan akan kemungkinan munculnya kluster Pilkada terkait pandemi.
- Persiapan yang kurang maksimal untuk melaksanakan Pilkada secara langsung pada masa pandemi, yang mana ini pertama kali terjadi dan membutuhkan perlakuan khusus serta persiapan yang matang.
- Banyaknya polemik yang muncul menyebabkan tingginya golput karena beberapa masyarakat menilai bahwa melaksanakan Pilkada di tengah pandemi tidaklah efektif.
- Pilkada 2020 dapat dikatakan yang paling berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, walaupun hal ini ditunda hingga permasalahan pandemi berkurang, ini tidak akan menyebabkan kekosongan kekuasaan. Penundaan pilkada bisa dilakukan karena ada mekanisme pengangkatan jabatan sementara bagi daerah yang habis masa jabatan kepala daerahnya. Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di masa pandemi juga dinilai bertentangan dengan aturan Undang-Undang (UU) Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Pemilu).

- Bukan hanya itu, politik uang menjelang Pilkada 2020 juga menjadi permasalahan karena dianggap akan mengalami kenaikan tindakan *money politic*. Banyak faktor yang mempengaruhi kenaikan jumlah politik uang di masa pandemi, salah satunya adalah faktor ekonomi, yang mana selama pandemi ini banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Kompas. (2020). Presiden Jokowi Tetapkan Pilkada 9 Desember 2020 Jadi Hari Libur Nasional.
- Kompas. (2020). Pro dan Kontra Menanggapi Pilkada di Tengah Pandemi Corona.
- R. Kennedy, B. S. (2020). Diskursus Hukum: Alternatif Pola Pengisian Jabatan Kepala Daerah di Masa Pandemi Covid-19. 188-204.
- Riewanto, D. A. (2020). Politik Uang dalam Pilkada Biang Korupsi Daerah. *Webinar*.
- viva.co.id. (2020). Pilkada 2020: Praktik Demokrasi di Tengah Pandemi COVID-19.
- Sumber dari Undang-Undang dan Keppres:
- UU No. 10 Tahun 2016 Tentang Pilkada
- UU No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilu
- Keppres No. 11 Tahun 2020 Tentang Kedaruratan Kesehatan Masyarakat
- Keppres No. 2 Tahun 2020 Tentang Bencana Nasional non Alam
- Keppres Nomor 22 Tahun 2020 tentang Hari Pemungutan Suara Pemilihan Gubernur dan Wakil Bupati, serta Wali Kota dan Wakil Wali Kota Tahun 2020 sebagai Hari Libur Nasional
- Pasal 93 UU No 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan
- PKPU No. 05 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas PKPU No. 15 Tahun 2019 tentang Tahapan, Program dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota tahun 2020

Perlindungan Hukum Perempuan Dalam Perkawinan Online Saat Pandemi Covid-19

A Basuki Babussalam

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : basuki.babussalam@fh.um-surabaya.ac.id

Perkawinan adalah prosesi kemanusiaan yang bisa dilihat dari perspektif negara maupun dari perspektif agama. Dalam perspektif negara, perkawinan diatur dalam bingkai perundang-undangan. Dalam perspektif agama, perkawinan diatur dalam kitab suci beserta seluruh tafsir dan penjelasannya. Dalam dua bingkai tersebut, perkawinan dilakukan dengan prasyarat, tatacara dan rukun yang khusus. Sebuah rangkaian tahapan yang harus dilakukan untuk menjadikan syahnya sebuah perkawinan. Perkawinan online yang marak menjadi tema diskusi yang dilakukan di masa pandemic Covid-19, menyisakan pertanyaan bagaimana keabsahan perkawinan tersebut, ditinjau dari perspektif negara maupun agama. Bagaimana perlindungan hukum perempuan dalam perkawinan online saat pandemi Covid-19? Tulisan ini memberikan jawaban atas berbagai pertanyaan tersebut.

Kata Kunci : Perkawinan, Perempuan, Covid-19

Latar Belakang Masalah

Perkawinan adalah bersatunya laki-laki dan perempuan dalam sebuah keluarga sebagai suami dan istri dengan tujuan hidup bersama untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat (Sarwat, 2019). Pernikahan dalam Kompilasi Hukum Islam (selanjutnya disingkat KHI) di Indonesia dijelaskan sebagai akad yang sangat kuat (*mistaqon ghalidha*) untuk mentaati perintah Allah dan menjalankannya adalah ibadah. Dalam pasal 3 Bab II KHI disebutkan, bahwa perkawinan bertujuan untuk mewujudkan kehidupan rumah tangga yang *sakinah, mawaddah warahmah*.

Perkawinan yang memiliki tujuan sangat mulia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, memerlukan pencermatan dalam semua langkah agar tujuan perkawinan bisa terwujud. Dalam bingkai kebangsaan, untuk melindungi proses perkawinan agar bisa mencapai tujuan, rangkaian peraturan perundangan, mulai dari Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan beserta seluruh produk hukum turunannya telah mengatur bagaimana sebuah perkawinan dilaksanakan. Dalam bingkai agama, khususnya agama Islam yang menjadi kajian utama dalam pembahasan tulisan ini, Kitab Suci Al Quran beserta semua penjelasan soal hukum perkawinan, memberikan panduan bagaimana sebuah perkawinan dilaksanakan.

Ditengah pengaturan tentang perkawinan yang telah dipayungi dengan hukum negara dan hukum agama di negara kesatuan Republik Indonesia selama ini, di masa Pandemi Covid-19, muncul diskursus tentang penyelenggaraan perkawinan online. Perkawinan online adalah perkawinan yang dilakukan dengan jarak jauh dengan menggunakan bantuan media secara online. Bagaimana aturan negara dan agama dalam memandang perkawinan online ini? Bagaimana perlindungan terhadap perempuan, terkait dengan pelaksanaan perkawinan online ini?

Rumusan Masalah

Dari pembahasan dalam pengantar soal perkawinan online, dapat dipahami bahwa perkawinan adalah sebuah proses membangun rumah tangga antara seorang laki-laki dan perempuan yang segala proses dan caranya, diatur dan dilindungi undang-undang serta semua tahapannya disesuaikan dengan ajaran agama. Dengan mengacu pada semua ketentuan peraturan perundangan dan ajaran agama, sebuah proses pernikahan yang normatif dan berjalan sesuai dengan ketentuan tentu tidak ada masalah dan akan disahkan secara hukum.

Perkembangan dan dinamika ditengah gelombang perubahan peradaban dalam Pandemi Covid-19, menimbulkan banyak pergeseran perilaku dan kegiatan sosial keagamaan masyarakat. Salah satu diskursus yang hangat adalah terkait dengan terjadinya perkawinan online. Dari pelaksanaan perkawinan online tersebut menyisakan masalah, terkait dengan keabsahan dan perlindungan hukum dalam perkawinan online. Bagaimana status hukum pelaksanaan perkawinan online? Bagaimana perlindungan hukum, khususnya terhadap perempuan, dalam proses perkawinan online tersebut?

Tinjauan Pustaka

Perkawinan diatur dalam Undang-undang No 1 tahun 1974 tentang Perkawinan, sebagaimana kemudian diubah dengan Undang-undang No 16 Tahun 2019 (selanjutnya disebut dengan UU Perkawinan). mengatur dengan jelas semua ihwal perkawinan mulai dari persyaratan perkawinan, proses perkawinan hingga berakhirnya perkawinan. Pengaturan perkawinan dalam UU Perkawinan selain bertujuan untuk melakukan pengaturan juga tentu saja bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum. Tujuan perkawinan, dalam UU Perkawinan disebutkan bahwa tujuan perkawinan adalah membentuk keluarga atau rumah tangga yang Bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Syarat syahnya sebuah perkawinan, diatur dalam pasal 7 ayat (1) UU Perkawinan. Beberapa syarat tersebut diantaranya berusia 19 tahun, seorang wanita dan seorang pria, dan dilakukan menurut hukum agama dan kepercayaan masing-masing serta dicatatkan menurut peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Semua persyaratan tersebut ditentukan mencapai tujuan pernikahan diantaranya untuk menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta (Djazuli, 2006)

Dengan mengacu pada aturan hukum yang ada, maka metode pernikahan apapun, termasuk perkawinan online, harus memenuhi persyaratan hukum yang ada. Bahwa dalam praktiknya ada perbedaan tafsir tentang hukum yang berlaku, maka acuan pokoknya adalah, apakah perkawinan yang dilakukan bisa didaftarkan dan dicatatkan sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku. Kalau masing-masing pihak memenuhi persyaratan, bisa menjelaskan kepada petugas pencatat pernikahan dan kemudian disetujui untuk dicatat dalam catatan perkawinan, maka pernikahan itu telah mendapatkan pengesahan dari pihak yang terkait dan diakui oleh nagara.

Analisa dan Pembahasan

Mayoritas Ulama menjelaskan bahwa perkawinan adalah sebuah ibadah yang disunahkan. Hal ini mengacu pada hadist Riwayat Bukhari dan Muslim yang berbunyi, "Wahai para pemuda, barangsiapa yang telah mampu, hendaknya kawin. Sebab kawin itu akan lebih menundukkan pandangan dan akan lebih menjaga kemaluan. Kalau belum mampu, hendaknya berpuasa, sebab puasa akan menjadi perisai bagimu." (Al Hamdani, 1989)

Hukum perkawinan, walaupun secara mayoritas ulama disetujui sebagai ibadah yang disunahkan, namun posisinya bisa berubah, menjadi wajib, sunah bahkan ada perkawinan yang diharamkan. Sebuah perkawinan hukumnya menjadi wajib, menurut pandangan sebagian ulama, ketika orang yang sudah memiliki semua persyaratan untuk menikah. Perkawinan memiliki hukum sunah untuk dijalankan bagi siapapun yang sudah mampu untuk melakukan perkawinan. Perkawinan menjadi haram ketika melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat agama. Misalnya, menikahi orang-orang yang diharamkan oleh agama. Beberapa contoh pernikahan yang diharamkan adalah menikahi orang yang bukan muslim, seorang lelaki yang sudah memiliki istri empat serta antara calon suami dan istri masih memiliki hubungan mahram (Hermanto, 2016).

Mewujudkan tujuan perkawinan untuk menciptakan kebahagiaan yang hakiki, bukanlah sebuah ikhtiar yang sederhana. Agama Islam menawarkan aturan atau prosedur-prosedur yang harus dipenuhi. Beberapa Langkah yang harus dilakukan tersebut diantaranya adalah, *pertama*, saling memahami dan memahami (at-Ta'aruf) diantara kedua mempelai. *Kedua*, melakukan al-Ikhtibar, yaitu tahap penjajakan yang dilaksanakan dengan khitbah. *Ketiga*, ar-Rida, artinya kerelaan dari kedua mempelai. *Keempat*, Kafa'ah, yaitu kesejajaran antara kedua mempelai. *Kelima*, mahar atau mas kawin, dalam mahar ini disyariatkan mengajarkan agar nilai mahar dalam batas yang wajar. (Syaltut, 1994)

Dalam dunia mutakhir, terjadi pembahasan yang hangat terkait dengan pelaksanaan perkawinan online. Proses perkawinan online ini tidak hanya berhubungan dengan rangkaian proses pendaftaran yang bisa dilakukan secara online. Pelaksanaan akad nikahpun sudah mulai ramai menjadi diskusi masyarakat modern terkait dengan penyelenggaraan perkawinan online tersebut.

Membahas perkembangan terkait dengan perkawinan online tersebut, anggota komisi fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Pusat, KH Aminudin Yakub menjelaskan bahwa hingga saat ini MUI belum mengeluarkan fatwa mengenai perkawinan online. Terdapat dua perbedaan pendapat mengenai syah dan tidaknya perkawinan yang dilakukan secara daring. Ada ulama yang berpendapat bahwa perkawinan daring tidak boleh. Namun ada juga kelompok ulama yang berpendapat bahwa perkawinan daring boleh dilakukan karena kondisi darurat. (Tejomukti, 2020)

Bagi kelompok yang tidak memperbolehkan pelaksanaan pernikahan dilakukan secara daring, karena berpendapat bahwa pernikahan adalah prosesi peribadatan sakral yang sudah ada rukun akad nikah. Salah satu rukun akad nikah adalah adanya ijab kabul yang diucapkan oleh wali mempelai wanita dan dijawab oleh mempelai laki-laki. Ada bagian kelompok ulama yang berpendapat bahwa ijab kabul mensyaratkan harus menggunakan lafal nikah dan dilakukan dalam satu majelis. Ada sekelompok masyarakat yang tegas menolak pernikahan dengan alat komunikasi daring karena pernikahan adalah prosesi sakral sehingga perlu dihadiri masing-masing pihak yang melakukan akad nikah.

Ada juga sekelompok ulama yang memperbolehkan dilakukan pernikahan dilakukan dengan cara daring online dengan menggunakan bantuan alat teknologi komunikasi. Sebagian ulama memperbolehkan perkawinan dengan menggunakan sarana daring online. Syaratnya adalah dilakukan dalam kondisi berhalangan, dan kedua mempelai yakin dan tidak merasa ditipu oleh keduanya. Untuk memberikan penegasan agar tidak ada penipuan tersebut, maka sebelum melaksanakan proses akad nikah, pihak suami dan istri sudah harus benar-benar yakin dengan calon pasangan yang akan melangsungkan perkawinan. Pendapat ulama yang memperbolehkan adalah karena pada jaman Rosulullah SAW, diijinkan ijab kabul pernikahan dilakukan dengan cara jika wali nikah tidak dapat hadir maka bisa diwakilkan dengan orang lain atas seijin wali nikah yang syah.

Memperhatikan perbedaan pandangan soal pernikahan online, akan membawa dialektika Panjang. Salah satu diskursus yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana perlindungan hukum bagi para pihak yang menyelenggarakan pernikahan online. Pernikahan adalah pengukuhan sebuah ikatan antara dua belah pihak. Pengaturan semua proses dan tata aturan dalam undang-undang pernikahan dimaksud salah satunya untuk memberikan perlindungan hukum kepada semua pihak terkait dengan proses

pernikahan tersebut. Lalu bagaimana perlindungan hukum ketika pernikahan dilakukan dengan online?

Ada kaidah syara yang menyatakan, “segala perantaraan kepada yang haram hukumnya haram (An-Nabhani, 1953). Mengacu pada kaidah syara tersebut, maka perkawinan yang ditujukan untuk menggapai niat kebaikan, harus dilakukan dengan cara dan perantaraan yang baik. Semua syarat, tahapan dan proses perkawinan harus dijalankan dengan baik. Jika semua tahapan dan prasyarat perkawinan dilakukan dengan baik, maka cita-cita pernikahan akan tercapai dalam kebaikan.

Hukum asal perkawinan adalah sunnah. Namun karena keadaan orang yang melaksanakan hukum nikah berbeda-beda, maka hukumnya dapat berubah menjadi wajib, sunah atau haram (Amilia, 2009). Guna menghindari sebuah kebaikan dalam perkawinan menjadi keburukan, maka semua prasyarat, langkah dan ketentuan dalam perkawinan yang berpayung pada ketentuan hukum negara dan hukum agama harus dijaga, dijalankan dan diupayakan berjalan dalam kebaikan.

Catatan khusus perlu diberikan kepada penyelenggara perkawinan online adalah perlunya kecermatan dan kehati-hatian, agar dalam pelaksanaan perkawinan online tidak ada pihak yang dirugikan. Perlindungan hukum kepada semua pihak harus menjadi pertimbangan utama dalam rangkaian perkawinan online. Khususnya perlindungan terhadap kaum perempuan yang dalam perjalanan peradaban masa lalu sering dicatat sebagai korban dalam perkawinan. Untuk menghindari agar tidak ada kerugian di semua pihak, maka semua tahapan pernikahan seperti taaruf, khitbah, ridha dan pemberian mahar perlu dilakukan. Sehingga pada saat pelaksanaan perkawinan, tidak ada kesalahan dan tidak ada pihak yang dirugikan.

Kesimpulan – Rekomendasi

- Pembahasan perkawinan online di momentum Pandemi Covid-19, merupakan sebuah ikhtiar untuk menjawab keperluan penyelenggaraan perkawinan dengan berbagai batasan pertemuan yang dilakukan pemerintah. Pelaksanaan perkawinan online memang masih menimbulkan perdebatan. Kalau ditinjau dari sisi hukum positif, ketika perkawinan online dilakukan dengan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan perundangan dan perkawinan tersebut bisa dicatatkan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan kita, maka perkawinan tersebut menjadi syah adanya.
- Keabsahan sebuah proses pernikahan, tidak boleh mengabaikan soal perlindungan hak asasi manusia dalam proses perkawinan. Karena itu, semua syarat dan tahapan perkawinan, baik yang diatur dalam kitab suci maupun undang-undang harus dilakukan dengan baik. Beberapa catatan yang harus diperhitungkan dalam perkawinan agar tetap menjaga hak asasi manusia dalam semua bidang adalah sebagai berikut :

- Perkawinan online harus tetap memperhatikan dan memenuhi semua prasyarat yang diatur oleh hukum perundang-undangan dan mengikuti ketentuan yang diatur oleh norma agama.
- Perkawinan online harus tetap mengikuti kaidah tahapan-tahapan yang diajarkan oleh agama, hukum dan ajaran sosial budaya masyarakat. Hal ini perlu dilakukan untuk lebih memberikan pencermatan kepada semua pihak sehingga memberikan penguatan perlindungan kepada semua pihak agar tidak dirugikan, khususnya pihak perempuan yang sering menjadi korban dalam proses perkawinan.
- Perkawinan online yang membuka ruang terjadinya kerugian oleh masing-masing pihak, harus diantisipasi dengan sebuah perilaku lebih hati-hati oleh semua pihak, baik pihak pengantin, orang tua, lingkungan masyarakat dan aparat penyelenggara pencatat pernikahan agar tidak ada korban yang dirugikan karena pelaksanaan perkawinan online.

Daftar Pustaka

- Syaltut, M. (1994). *Akidah dan Syariah Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- An-Nabhani, T. (1953). *Muqaddimah Ad Dustur*. -: -.
- Amilia, F. (2009). Pernikahan Dini dalam Perspektif Hukum Islam. *Musawa*, 201 - 221.
- Al Hamdani, H. (1989). *Risalah Nikah*. Jakarta: -.
- Tejomukti, A. R. (2020, April 10). *republika.co.id*. Diambil kembali dari REPUBLIKA.CO.ID: www.republika.co.id
- Sarwat, A. (2019). *Pernikahan, Ensiklopedi Fikih Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hermanto, A. (2016). *Larangan Perkawinan*. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksana Books.
- Djazuli, A. (2006). *Kaidah-Kaidah Fiqih*. Yogyakarta: Kencana.

Tinjauan *The Jakarta Principles* dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC Terhadap Independensi KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi Di Indonesia

Asis, Satria Unggul Wicaksana Prakasa
Universitas muhammadiyah surabaya,

Abstrak

Email : qimnaaraart@gmail.com

Penelitian ini menggarisbawahi beberapa masalah terkait Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Republik Indonesia sebagai lembaga anti-korupsi independen. Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami implementasi dari Pasal 6 dan Pasal 36 dari United Nations Conventions Against Corruption (UNCAC) serta The Jakarta Principles. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Studi Analisis kesenjangan, yakni pendekatan kajian implementasi perjanjian internasional tentang anti-korupsi dan kaitannya dengan perundang-undangan serta kondisi sosio-hukum pemberantasan korupsi di Indonesia. Output dari penelitian ini adalah Laporan Gap Analysis, Laporan FGD, serta Laporan Rekomendasi Kebijakan. Pengumpulan data, Wawancara, FGD serta diseminasi yang dilakukan secara daring dan luring. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini triangulasi data. Sehingga diharapkan diperoleh analisis kesenjangan pelaksanaan Pasal 6 dan Pasal 36 UNCAC serta The Jakarta Principles dalam rangka membentuk KPK lembaga anti-korupsi independen di Indonesia.

Kata Kunci : UNCAC, The Jakarta Principles, KPK, Anti-Korupsi, Independen

Latar Belakang Masalah

Korupsi di Indonesia dewasa ini melibatkan pemerintah dan legislatif (khususnya DPR-RI) sebagai elit politik yang secara langsung maupun tidak langsung melakukan tindakan korupsi, baik dalam aspek pengadaan barang dan jasa, suap, gratifikasi, dsb. Termasuk di sektor birokrasi dan perizinan yang menyebabkan iklim bisnis di Indonesia sangat erat dengan praktik suap dan pungutan liar (pungli), dan hal tersebut diperparah dengan korupsi di sektor peradilan yang menyebabkan institusi tersebut sulit menghasilkan pengadilan yang berprinsip adil dan tidak memihak (*fair and impartial court*) (Transparency International, 2018).

Indeks Persepsi Korupsi (IPK)/ *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia pada tahun 2019 yang dirilis oleh Transparansi Internasional, menyebutkan skor Indonesia pada 40 point, dan Indonesia berada pada urutan 85 dari 180 negara di seluruh dunia. Skor IPK Indonesia sama seperti negara berkembang lain seperti Burkina Faso, Guyana, Lesotho, dan Trinidad & Tobago. Sedangkan di ASEAN, skor IPK Indonesia berada di urutan ke-4 dan lebih rendah dari negara Singapura (peringkat 4, skor 85), Brunei Darussalam (peringkat 35, skor 60), dan Malaysia (peringkat 51, skor 53) (Transparency International, 2019). Skor tersebut didasarkan pada, masih

melekatnya praktik korup baik pada kekuasaan pemerintahan, penegak hukum, maupun permisifnya masyarakat Indonesia terhadap praktik korupsi. Kajian ICW terkait tren penindakan korupsi pada tahun 2018 mengingatkan publik bahwa korupsi pengadaan barang dan jasa menempati angka tertinggi dengan 214 kasus korupsi dan kerugian negara Rp.937 Miliar (ICW, 2019).

Indonesia telah memiliki Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi (UU No.30/2002) yang telah dirubah dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 (UU No.19/2019) sebagai dasar hukum formil tentang kewenangan dari KPK. Sementara itu, terkait dengan tindak pidana korupsi sebagai dasar hukum materiil, kita bisa merujuknya pada Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU No.31/1999) dirubah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (UU No.20/2001), serta perundang-undangan terkait yang ada di Indonesia. Pada Undang-Undang Tipikor, dikenal beberapa jenis delik korupsi yang diakui, yaitu: (1). Suap; (2). Penggelapan; (3). Pemerasan; (4). Permufakatan jahat tindak pidana korupsi; (4). Korupsi pengadaan barang dan jasa; (5). Gratifikasi; dan (5). Korupsi yang merugikan keuangan negara (Prakasa, Social Control Movement as a Corruption Eradication Instrument in Indonesia, 2020).

Latar Belakang Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana tingkat kepatuhan Indonesia sebagai negara pihak UNCAC dalam mengimplementasikan The Jakarta Principles dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC?; (2). Sejauh mana Indonesia mewujudkan KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi independensi di Indonesia?

Tinjauan Pustaka

KPK dan Semangat Anti-Korupsi di Indonesia

Lahirnya KPK pasca-reformasi 1998 adalah mengatasi problem pemberantasan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) yang tidak mampu dibereskan oleh institusi Kepolisian dan Kejaksaan. Lahirnya KPK merupakan implikasi hukum dari diterbitkannya TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 dan TAP MPRS Nomor VIII/MPR/2001. Dan kemudian melahirkan UU Nomor 30 Tahun 2002 tentang KPK. Tentu, misi reformasi diemban dengan beban moral yang berat oleh KPK sebagai penegak suatu institusi hukum yang mempunyai kewenangan dari hulu ke hilir, mulai dari pencegahan, supervisi, hingga penindakan kasus korupsi yang selama ini gagal dijalankan oleh Kepolisian RI maupun Kejaksaan RI (Butt S., 2012).

Menjaga independensi KPK bukan tanpa alasan, karena dari lembaga anti-korupsi yang independen, kontrol terhadap korupsi yang dilakukan oleh pejabat publik dan oligarki dapat dilakukan, untuk menghukum koruptor yang melanggar regulasi perundang-undangan terkait korupsi (suap, pencucian uang, dsb), serta

memberi efek jera agar kasus korupsi tidak dilakukan kembali, dan paling penting adalah menyelamatkan negara terhadap dampak praktik korupsi (Sousa, 2010).

Analisa dan Pembahasan

Lembaga Anti-Korupsi Independen Sebagai Mandat UNCAC dan The Jakarta Principles

Sebagai lembaga anti-korupsi (*Anti-Corruption Agencies/ACAs*), instrumen hukum, khususnya instrument hukum internasional telah mengakomodir terkait independensi KPK, hal tersebut dijelaskan pada Pasal 6 dan Pasal 36 UNCAC. Pada Pasal 6 UNCAC menjelaskan bahwa:

1. Each State Party shall, in accordance with the fundamental principles of its legal system, ensure the existence of a body or bodies, as appropriate, that prevent corruption by such means as:
 - (a) Implementing the policies referred to in article 5 of this Convention and, where appropriate, overseeing and coordinating the implementation of those policies;
 - (b) Increasing and disseminating knowledge about the prevention of corruption.
2. Each State Party shall grant the body or bodies referred to in paragraph 1 of this article the necessary independence, in accordance with the fundamental principles of its legal system, to enable the body or bodies to carry out its or their functions effectively and free from any undue influence. The necessary material resources and specialized staff, as well as the training that such staff may require to carry out their functions, should be provided.
3. Each State Party shall inform the Secretary-General of the United Nations of the name and address of the authority or authorities that may assist other States Parties in developing and implementing specific measures for the prevention of corruption.

Kemudian pada Pasal 36 UNCAC yang menjelaskan bahwa:

Each State Party shall, in accordance with the fundamental principles of its legal system, ensure the existence of a body or bodies or persons specialized in combating corruption through law enforcement. Such body or bodies or persons shall be granted the necessary independence, in accordance with the fundamental principles of the legal system of the State Party, to be able to carry out

Penjelasan lebih lanjut terkait dua pasal kunci dalam UNCAC tersebut, dapat ditemukan pada Jakarta Statement 2012, pertemuan yang dilakukan oleh lembaga anti-korupsi di seluruh dunia dibawah *The United Nations Development Programme* (UNDP) dan *United Nations Office on Drugs and Crimes* (UNODC) untuk memajukan dan penguatan atas independensi dan efektifitas dari lembaga anti-korupsi diseluruh dunia. Didalam pertemuan tersebut, ada rekomendasi-rekomendasi bagi Negara tempat dimana lembaga anti-korupsi bernaung, seperti Indonesia dengan KPK-nya untuk: berkolaborasi dalam kerja-kerja pemberantasan korupsi tanpa diisolasi,

mendapatkan perlindungan hukum, bahkan diperlukan undang-undang khusus untuk meyakinkan keberlangsungan lembaga anti-korupsi. Serta perlindungan terhadap upaya kriminalisir maupun serangan fisik bagi pegawai lembaga anti-korupsi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis atas kerja-kerja pemberantasan korupsi yang dilakukan (Prakasa, 2019).

No	Norma Inti	Analisis Kesenjangan	Kasus	Rekomendasi
1.	Kewenangan Komprehensif dalam Pemberantasan Korupsi (Penyidikan/ penyelidikan, Penuntutan, dan kewenangan kerjasama internasional)	UU Nomor 19/2019, KUHP, KUHPA, Prjanjian kerjasama penindakan korupsi (ekstradisi, MLA, dsb)	Revisi UU KPK → kewenangan KPK dibatasi dan tidak maksimal dalam pemberantasan korupsi	Perlu dianalisis lebih lanjut apakah terdapat kewenangan pelemahan terhadap kewenangan KPK
2.	KPK dapat Bekerjasama dengan CSO dan entitas masyarakat sipil dalam pemberantasan korupsi	Kerjasama KPK dengan pusat-studi anti korupsi se-Indonesia, TII, ICW, YLBHI, dsb	Stigma negatif bahwa kerjasama dengan CSO memperkuat di KPK pada saat aksi #reformasidikorupsi	Bagaimana analisis terhadap kerjasama KPK dengan CSO yang lainnya
3.	Lembaga Anti-Korupsi harus independen dan bebas dari kepentingan politik	UU Nomor 19/2019	Cicak v Buaya 1-4, Kasus Harun Masiku, dan kasus-kasus korupsi lain yang memperlihatkan anasir politik kuat	Perlu membuat indikator terkait independensi KPK bebas dari kepentingan politik
4.	Model pengangkatan dan seleksi Pimpinan KPK serta staff/pegawai KPK	UU No.19/2019, UU ASN	Proses fit & proper test pimpinan KPK di DPR-RI, serta pengalihan status Pegawai KPK menjadi ASN	Perlu membuat indikator mengenai pengangkatan, rekrutmen, serta mutasi & rotasi Pegawai KPK untuk menunjukkan independensi KPK
5.	Pegawai KPK bebas dari serangan baik fisik, psikis, dan perlindungan atas keamanannya	UU No.19/2019, UU LPSK	Kasus kriminalisasi Cicak v Buaya, Abraham Samad, serangan bom di Agus Rahardjo & Laode Syarif, Kasus Novel Baswedan	Membuat mekanisme dan perlindungan terhadap pegawai KPK

6.	Membangun sistem dan kode etik bagi Pimpinan dan Pegawai KPK yang bersifat mutlak dan imparial	UU No.19/2019, Kode Etik Pimpinan KPK, Kode Etik Pegawai KPK	Kasus Firli Bahuri, dan kasus pegawai KPK lainnya	Membangun kode etik dengan prinsip kepatuhan dan apolitis → mempertanyakan kewenangan Dewas yang over-authority
7.	Pegawai KPK bebas dari upaya kriminalisir dan peradilan sesat	UU Nomor 19/2019, UU KPK sebelumnya, peraturan-peraturan terkait	Kasus Cicak v Buaya 1-IV, Kasus Abraham Samad, Kasus kriminalisasi Novel, non-job Komisaris Rosa Purbo Bektu pada Kasus Harun Masiku	Mengidentifikasi kasus-kasus kriminalisasi dan peradilan sesat bagi Pimpinan dan pegawai KPK dan menemukan pola serangan terhadap independensi KPK
8.	Membuat standar eksternal dan internal bagi KPK yang kuat untuk dipatuhi	UU Nomor 19/2019, Kode Etik internal KPK	Efektifitas Dewan Pengawas KPK pasca diterbitkannya UU No.19/2019	Mengidentifikasi dan membuat indikator yang jelas untuk standar etik internal dan eksternal agar KPK tetap independen
9.	Memperkuat lembaga KPK untuk kekuasaan Eksekutif, Legislatif, dan Yudisial, termasuk perkuat kerjasama internasional dengan PBB (UNDP dan UNDOC)	UU No.19/2019, UU Perjanjian Internasional, UU Ekstradisi, dan berbagai Perundang-undangan turunan lainnya	Kerjasama memulangkan koruptor pulang dari luar negeri, serta kerjasama multilateral	Mengidentifikasi mekanisme yang kuat untuk penguatan KPK

Tabel 1: Analisis Kesenjangan, pendekatan kasus, dan rekomendasi pada UNCAC yang terjadi di Indonesia

Sembilan indikator yang disajikan diatas terkait independensi KPK sebagai lembaga anti-korupsi di Indonesia yang menjadi *focal point* dalam menjalankan Pasal 6 dan Pasal 36 UNCAC serta *The Jakarta Statement* dapat mempermudah untuk meunjukkan apakah terjadi pelemahan atau penguatan KPK sebagai lembaga anti-korupsi independen, seperti: (1). Kewenangan Komprehensif dalam Pemberantasan Korupsi (Penyidikan/ penyelidikan, Penuntutan, dan kewenangan kerjasama internasional); (2). Kerjasama KPK dengan CSO dan entitas masyarakat sipil dalam pemberantasan korupsi; (3). Lembaga Anti-Korupsi harus independen dan bebas dari kepentingan politik; (4). Model pengangkatan dan seleksi Pimpinan KPK serta staff/pegawai KPK; (5). Pegawai KPK bebas dari serangan baik fisik, psikis, dan perlindungan atas keamanannya; (6). Membangun sistem dan kode etik bagi Pimpinan dan Pegawai KPK yang bersifat mutlak dan imparial; (7). Pegawai KPK bebas dari upaya kriminalisir dan peradilan sesat; (8). Membuat standar eksternal dan internal bagi KPK yang kuat untuk dipatuhi, dan; (9). Memperkuat lembaga KPK untuk kekuasaan Eksekutif, Legislatif, dan Yudisial, termasuk perkuat kerjasama internasional dengan PBB (UNDP dan UNDOC).

Kesimpulan – Rekomendasi

- Berdasarkan analisis dan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan Indonesia sebagai negara pihak UNCAC dalam mengimplementasikan The Jakarta Principles dan Implementasi Pasal 6 dan 36 UNCAC masih jauh dari harapan, hal tersebut dapat dilihat dari diterbitkannya UU No. 19/2019 yang mana KPK dimasukkan kedalam rumpun eksekutif, hal ini jelas mengganggu independensi KPK sebagai lembaga independen dalam memberantas korupsi di Indonesia. Selain itu berubahnya kewenangan KPK yang terdapat dalam pasal 69D, Pasal 70B, dan Pasal 70C UU Nomor 19/2019 membuat ruang gerak KPK tidak lagi independen sehingga untuk mewujudkan KPK Sebagai Lembaga Anti-Korupsi yang independen di Indonesia sangat susah.
- Untuk Memastikan independensi badan-badan anti-korupsi untuk menjalankan fungsinya sesuai mandat UNCAC secara efektif sesuai pasal 6 dan pasal 36 maka KPK harus bebas dari pengaruh yang tidak semestinya, dengan mempertimbangkan adopsi the Jakarta Statement on Principles for Anti-Corruption Agencies, termasuk dukungan penuh terhadap sumber daya material yang diperlukan dan staf yang memiliki keahlian (pasal. 6 (2)).

Daftar Pustaka

- Butt, S. (2012). *Corruption and Law in Indonesia*. Oxon: Routledge.
- Prakasa, S. U. (2019). Anti-Corruption Survivor, Academic Freedom, and the Challenges. *PETITA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syariah*, vol.4, no.2, 162-173.
- Prakasa, S. U. (2020). Social Control Movement as a Corruption Eradication Instrument in Indonesia. *Wacana Hukum*, vol.26,no.1 , 21-30.
- Sousa, L. d. (2010). Anti-corruption agencies: between empowerment and irrelevance. *Crime Law Social Change*, 53:5, 5-22.
- Transparency International. (2018). *Indonesia Overview of Corruption and Anti-Corruption*. Berlin: Transparency International.
- Transparency International. (2019). *Corruption Perseption Index 2019*. Berlin: TI.

Keberadaan Perjanjian Internasional Dalam Sistem Hukum Indonesia : Suatu Hal Dilematis

Levina Yustitiningtyas
Fakultas Hukum UMSurabaya

Abstrak

Email : levina.yustitianingtyas@fh.um-surabaya.ac.id

Perjanjian internasional merupakan salah satu sumber hukum internasional, dalam pembuatan perjanjian internasional negara-negarapun tunduk pada aturan (hukum internasional) tentang pembuatan perjanjian internasional. Dapat pula dikatakan bahwa didalam tubuh hukum internasional terdapat perjanjian internasional. Dalam sistem hukum Indonesia (teori hukum tata negara), perjanjian internasional dikenal sebagai sumber hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari undang-undang dan dituangkannya perjanjian internasional ke dalam undang-undang pengesahan terle (Placeholder1) pas dari kedudukan undang-undang itu sendiri. Kenyataan yang demikian menimbulkan konflik hukum dan doktrin terkait kedudukan perjanjian internasional dalam sistem hukum Indonesia yang menyebabkan kebingungan hubungan antara hukum internasional dan hukum nasional. Dalam penulisan hukum ini, fokus utama pembahasan adalah tentang keberadaan status hukum perjanjian internasional dalam prakteknya di Indonesia.

Kata kunci : perjanjian internasional, hukum nasional, hukum internasional

Latar Belakang Masalah

Indonesia tidak secara tegas mengatur apakah hukum internasional berada dalam satu sistem dengan hukum nasional, Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur mengenai hal tersebut. Dengan demikian sulit ditentukan bahwa hukum internasional dan hukum sebagai nasional adalah suatu kesatuan sistem, sebagai ciri aliran monisme, atau hukum nasional dan hukum internasional berlaku pada wilayah yang berbeda, sebagai ciri aliran dualisme. Penetapan status perjanjian internasional dalam sistem hukum nasional Indonesia berkenaan juga dengan politik luar negeri Indonesia. Politik luar negeri Indonesia mempengaruhi bagaimana Indonesia menetapkan status perjanjian internasional dalam sistem hukumnya. Bagaimana hukum internasional mempengaruhi hukum nasional suatu negara merupakan masalah yang telah menjadi pemikiran banyak ahli dan menghasilkan berbagai teori, sebaliknya, secara umum, negara yang melanggar hukum internasional tidak dapat menjadikan hukum nasional sebagai alasan pembenar. (Pratama, 2015)

Indonesia menghadapi masalah hukum dalam hal penerapan hukum internasional dalam sistem hukum nasional. Mahkamah Konstitusi (MK), sebagai bagian dari lembaga peradilan nasional Indonesia, telah menangani beberapa kasus yang berkaitan dengan interaksi antara hukum nasional dan

hukum internasional di atas. Salah satu kasus yang ditangani MK adalah permohonan uji materiil terhadap UU No. 38 Tahun 2008 tentang Pengesahan Piagam ASEAN. Kewenangan pengujian materiil UU No. 38 Tahun 2008 didasarkan pada pertimbangan bahwa Piagam ASEAN merupakan bagian yang tak terpisahkan dari undang-undang sebagai bentuk ratifikasi.

Hal tersebut memberi jalan bahwa perjanjian internasional lainnya dapat diuji dan berpotensi untuk dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945. Selain kasus mengenai Piagam ASEAN, MK selanjutnya menangani kasus permohonan pengujian materiil dan formil Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (selanjutnya disebut UU Migas/UU Nomor 22 Tahun 2001). Dalam kasus tersebut Kontrak Kerja Sama (KKS) minyak dan gas bumi, ditolak untuk dinyatakan sebagai perjanjian internasional, walaupun ditolak terlihat bahwa awalnya masyarakat yang menggugat UU No. 22 Tahun 2001 menganggap bahwa KKS adalah perjanjian internasional yang bertentangan dengan UUD 1945.

Rumusan Masalah

Dari gambaran konflik tersebut diatas, maka terlihat permasalahan yang terjadi mengenai ketidakjelasan tentang status dari perjanjian internasional dalam hukum nasional yang pada akhirnya menimbulkan berbagai penafsiran dari para ahli hukum. Penulisan hukum ini akan membahas tentang sejauh mana kedudukan dari perjanjian internasional dalam hukum nasional.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Perjanjian Internasional

Dalam memahami apa pengertian sesungguhnya atas suatu perjanjian internasional, maka perlu dipahami pengertian secara hukum sebagaimana dirumuskan oleh hukum internasional. Hukum perjanjian internasional telah berkembang pesat sejak awal abad 20 (duapuluh), bahkan telah terkodifikasi kedalam beberapa konvensi internasional seperti Vienna Convention on The Law of Treaties, 1969 (Konvensi Wina 1969 tentang Perjanjian Internasional), Konvensi Wina 1986 tentang Perjanjian Internasional Perjanjian internasional dan Organisasi Internasional, Konvensi Wina 1978 tentang Suksesi Negara terkait Perjanjian Internasional. Dalam Konvensi Wina 1969 yang dimaksud dengan Perjanjian Internasional adalah :

"treaty means an international agreement concluded between State in written form and governend by international law, whether embodied in a single instrument or in thwo or more related instruments and whatever its particular designation (Pasal 2 ayat 1a Konvensi Wina Tahun 1969).

Sedangkan Pengertian Perjanjian Internasional menurut Konvensi Wina 1986 tentang Perjanjian Internasional antar Negara dan Organisasi Internasional atau antar Organisasi-organisasi Internasional: "perjanjian

internasional adalah suatu persetujuan internasional yang diatur dengan hukum internasional dan ditanda tangani dalam bentuk tertulis antar satu negara atau lebih dengan satu organisasi internasional atau lebih, atau antar organisasi internasional”(Pasal 2 ayat 1a Konvensi Wina Tahun 1986).

Dalam hukum Indonesia juga memberikan definisi tentang perjanjian internasional yang dituangkan dalam Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang perjanjian internasional, juga memberikan definisi yang tidak jauh berbeda. Hanya saja jika dalam Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 definisi tentang perjanjian internasional penjelasannya lebih dijabarkan lagi tidak hanya terbatas pada hak dan kewajiban untuk terikat pada suatu perjanjian internasional, tetapi dalam hubungannya mengadakan perjanjian tidak hanya antar Negara tetapi juga dengan organisasi internasional. Dan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2000, definisinya hanya menekankan keterikatan Pemerintah Republik Indonesia terhadap hak dan kewajiban pada suatu perjanjian internasional. (Purwanto, 2009)

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dalam Beberapa pengertian tentang perjanjian internasional menurut Konvensi Wina Tahun 1969 tentang Perjanjian Internasional, Konvensi Wina Tahun 1986 tentang Perjanjian Internasional antar Negara dan Organisasi Internasional atau antar Organisasi-organisasi Internasional, Konvensi Wina Tahun 1978 tentang Suksesi Negara Terkait Perjanjian Internasional, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Undang –Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian dikatakan sebagai perjanjian internasional apabila:

- a. perjanjian tersebut memiliki karakter internasional
- b. perjanjian tersebut dibuat oleh subyek hukum internasional
- c. perjanjian tersebut tunduk pada rezim hukum internasional
- d. menimbulkan hak dan kewajiban dalam bidang hukum publik.

Dalam Konvensi Wina Tahun 1969 dan Konvensi Wina Tahun 1986 tidak melakukan pembedaan atas berbagai bentuk perjanjian internasional. Selain itu pula, dalam pasal 102 Piagam PBB juga hanya membedakan perjanjian internasional menurut terminologi *treaty* dan *international agreement*, yang hingga sampai sekarangpun belum ada definisi yang tegas antara kedua terminologi tersebut. Beberapa penamaan perjanjian internasional antara lain; *Treaties*(Traktat), *Convention*(Konvensi), *Declaration* (Deklarasi atau “pernyataan” lebih merupakan kesepakatan para pihak yang masih bersifat umum dan berisi tentang hal-hal yang pokok saja), *Statute* (Statuta), Untuk Statuta, Kovenan, Piagam biasa digunakan sebagai dasar konstitusi suatu organisasi internasional, *Charter* (Piagam), *Covenant* (Kovenan).

Agreement, biasanya digunakan untuk perjanjian-perjanjian internasional yang ditinjau dari segi isinya lebih bersifat teknis dan administrasi, *Pact* (Pakta) biasanya digunakan untuk perjanjian-perjanjian internasional dalam bidang militer, pertahanan dan keamanan, *Protocol* merupakan instrument tambahan dari suatu konvensi yang dibuat oleh Negara-negara yang

melakukan perundingan yang derajatnya sama dengan konvensi itu sendiri, atau merupakan instrument pembantu pada suatu konvensi tapi kedudukannya berdiri sendiri dan berlaku serta tunduk pada ratifikasi atau konvensi itu sendiri. Secara hukum penamaan terhadap perjanjian internasional ini beragam tetapi mempunyai konsekuensi hukum yang sama, akan tetapi berdasarkan kebutuhannya penamaan perjanjian internasional mengarah kepada persamaan materi perjanjian dan juga sebagai indikator bobot kerjasama yang diatur dalam perjanjian atau untuk menunjukkan hubungan antara satu perjanjian internasional dengan perjanjian internasional yang lain.

Analisis dan Pembahasan

Seperti yang telah di uraikan diatas, bahwa UU No. 24 Tahun 2000 tidak secara tegas menjelaskan kedudukan perjanjian internasional dalam sistem perundang-undangan tetapi hanya menyatakan bahwa perjanjian internasional disahkan dengan UU atau Peraturan Presiden tanpa menjelaskan lebih lanjut konsekuensi dari disahkan perjanjian internasional tersebut melalui kedua peraturan tersebut. Dalam UU No. 11 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-undang di pasal 7 ayat (1) menyebutkan bahwa hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang/Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu)
3. Peraturan Pemerintah (PP)
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah
6. Peraturan Desa

Dari hierarki peraturan perundang-undangan tersebut semakin membuktikan bahwa tidak ada kejelasan doktrin dan hukum Indonesia tentang status hukum dari perjanjian internasional. Ada dua pandangan para ahli dan di kalangan pemerintah yang memberikan pendapat bahwa :

1. Pandangan pertama berpendapat bahwa perjanjian internasional yang telah disahkan dengan ratifikasi sebagai bagian dari hukum internasional.
2. Pandangan kedua berpendapat bahwa adanya legislasi nasional tersendiri untuk mengimplementasikan suatu perjanjian internasional yang telah di sahkan.

Dua pandangan tersebut muncul akibat tidak adanya kejelasan atau doktrin yang dianut oleh sistem hukum Indonesia. Dalam hukum internasional ada dua aliran hukum negara yang dianut yaitu Dualisme dan Monisme. Perbedaan dari dua aliran tersebut adalah :

Monisme	Dualisme
a) Hukum internasional dan hukum nasional merupakan satu kesatuan sistem	Hukum internasional dan hukum nasional berlaku pada wilayah yang berbeda
b) Aparat hukum menerapkan norma hukum internasional dalam statusnya sebagai norma hukum internasional	Aparat hukum menerapkan hukum internasional dalam statusnya sebagai hukum nasional
c) Hukum internasional di inkorporasi dengan hukum nasional	Hukum internasional di transformasi ke dalam hukum nasional
d) Terbuka munculnya konflik antar hukum internasional dengan hukum nasional. Melahirkan primat hukum internasional atau hukum nasional	Tidak mungkin terjadi konflik karena wilayah hukumnya berbeda.

sumber : (Damos Dumoli Agusman, 2010)

Ketidakjelasan UUD 1945 dalam mengatur masalah perjanjian internasional dalam sistem hukum Indonesia berpotensi mengganggu pelaksanaan politik luar negeri untuk kepentingan nasional. Potensi tersebut muncul karena pelaksanaan politik internasional melalui ratifikasi dan penerapan perjanjian internasional menjadi terhambat. Dalam Pancasila telah mengamanatkan Indonesia untuk melakukan politik luar negeri yang bebas aktif hal ini tertuang dalam sila kedua Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab.

Keberadaan perjanjian internasional yang membingungkan menyebabkan sulit untuk diterapkan dalam sistem hukum Indonesia karena undang-undang pelaksanaannya digugat di Mahkamah Konstitusi, contoh yang pernah terjadi adalah ketika UU No. 38 Tahun 2008 tentang Piagam ASEAN digugat di Mahkamah Konstitusi. Sebuah negara sebenarnya memiliki kedaulatan untuk menentukan kedudukan perjanjian internasional dalam sistem hukum nasionalnya. *Vienna Convention on The Law of Treaties* 1969 sebagai dasar hukum pembuatan dan pelaksanaan perjanjian internasional memberikan prioritas kepada perjanjian internasional dibanding dengan hukum nasional, hal ini tercermin dalam *Article 27 Vienna Convention on The Law of Treaties* 1969 yang menyatakan: “a party may not invoke the provisions of its internal law as justification for its failure to perform a treaty.” Akan tetapi, negara tidak serta-merta terikat untuk menentukan kedudukan perjanjian internasional paling tinggi dalam sistem hukum nasionalnya, artinya dengan demikian *Vienna Convention on The Law of Treaties* 1969 menyerahkan kepada masing-masing negara bagaimana menempatkan perjanjian internasional di masing-masing negara. Begitu pula ketika hukum internasional bertentangan dengan hukum nasional, setiap negara memiliki hak untuk memutuskan norma hukum mana yang akan diutamakan.

Oleh karena hukum internasional tidak mewajibkan bahwa suatu negara harus menganut paham dualisme atau monisme. Indonesia tidak dapat menerapkan pola yang digambarkan aliran dualisme yang terlalu

mengutamakan kepentingan dalam negeri tetapi lebih condong membuat negara Indonesia tertutup dari hubungan internasional. Aliran monisme primat hukum internasional juga tidak cocok menggambarkan politik hukum bebas aktif karena determinan politik luar negeri yang lebih berpengaruh adalah determinan internasional. Politik luar negeri bebas aktif menekankan kepentingan nasional dan pendirian Indonesia yang harus diutamakan dalam kebijakan-kebijakan luar negerinya.

Pasal 11 UUD 1945 memuat pengaturan mengenai hukum internasional bersama dengan kekuasaan presiden untuk menyatakan perang dan membuat perdamaian, pengaturan mengenai perjanjian internasional yang kalimatnya pendek mengakibatkan ketidakpastian hukum. Pasal 11 UUD 1945 berada di bawah bab mengenai Kekuasaan Pemerintah Negara, oleh karena itu Pasal 11 UUD 1945, dalam hal perjanjian internasional, hanya mengatur mengenai kewenangan Presiden untuk membuat perjanjian internasional saja. Mekanisme pembuatan perjanjian internasional dan kedudukan perjanjian internasional dalam sistem hukum nasional Indonesia belum diatur dalam Pasal 11 UUD 1945.

Dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional juga belum memisahkan secara tegas prosedur internal dengan prosedur external ratifikasi perjanjian internasional di Indonesia. Pengesahan DPR dalam bentuk Undang-Undang pengesahan perjanjian internasional bukan merupakan pengikatan diri pada perjanjian internasional yang dimaksud dalam Article 2 (1) b Vienna Convention on The Law of Treaties 1969. Pengesahan DPR dalam bentuk Undang-Undang pengesahan perjanjian internasional bukan merupakan pengikatan diri pada perjanjian internasional yang dimaksud dalam Article 2 (1) b Vienna Convention on The Law of Treaties 1969.

Dengan demikian hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan juga harus diubah. Dengan mekanisme perubahan di atas, masalah penempatan perjanjian nasional sebagai sumber hukum nasional Indonesia yang belum diatur dalam Pasal 11 maupun pasal lain dalam UUD 1945 dapat terselesaikan.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Perubahan Pasal 11 UUD 1945 dari masa ke masa selama ini tidak membahas pengaturan mengenai mekanisme pembuatan perjanjian internasional maupun kedudukan perjanjian internasional.
- Dalam konstitusional secara tegas mengatur masalah kepastian hukum mengenai hal tersebut diperlukan. Indonesia juga tidak secara tegas menyatakan bahwa persetujuan DPR sebagai bentuk pengesahan internal.

- Indonesia tidak memiliki pengaturan yang mencerminkan pendekatan transformasi atau pendekatan inkorporasi di dalam Pasal 11 UUD 1945. Sebagai aturan yang mengatur lebih lanjut rumusan Pasal 11 UUD 1945, UU No. 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional juga membingungkan karena menyatukan prosedur ratifikasi internal dan prosedur ratifikasi eksternal.

Daftar Pustaka

- Agusman Dumoli Damos, 2010, Hukum Perjanjian Internasional Kajian Teori Dan Praktik Indonesia, hal. 98, Refika Aditama, Bandung
- Suryokusumo, Sumaryo, 2008, Hukum Perjanjian Internasional Bahan Kuliah, Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta
- Garry Gumelar Pratama, <http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2015/03/Status-Perjanjian-Internasional-dalam-Sistem-Hukum-Indonesia.pdf>, diakses tanggal 16 Desember 2020
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 Tentang Perjanjian Internasional
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Peraturan Perundang-undangan
- Vienna Convention On The Law Of Treaty 1969

Jaminan Kesehatan Warganegara Dalam Pilkada Serentak di Masa Pandemi Covid-19

Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra
Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : anangdonyirawan@fh.um-surabaya.ac.id

Ada beberapa perlakuan yang dapat dilakukan oleh KPU atas nama negara agar Pemilu serentak dapat berjalan seperti yang diinginkan, yaitu bersih dan sehat, antara lain : 1) Memberikan Pendidikan Politik kepada Masyarakat. Pendidikan Politik adalah proses pembelajaran dan pemahaman tentang hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap warga negara dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Memberikan pemahaman politik kepada masyarakat melalui Pendidikan politik tidak hanya saat tahapan pemilu, tetapi dilaksanakan secara terus menerus sehingga masyarakat dapat melek (memahami) politik. UU No 2 Tahun 2011 perubahan atas UU No 2 Tahun 2008 tentang partai politik menyatakan bahwa Partai Politik berfungsi sebagai sarana pendidikan politik bagi anggota dan masyarakat luas agar menjadi warga negara Indonesia yang sadar akan hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Berkaca pada undang-undang tersebut maka partai politik wajib memberikan Pendidikan politik kepada masyarakat bukan hanya saat ada tahapan pemilu saja, tapi secara berkesinambungan sehingga masyarakat sadar akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara. 2) Meningkatkan Sosialisasi Tahapan Pemilu oleh Penyelenggara Pemilu. Kewajiban penyelenggara pemilu terutama KPU untuk melakukan sosialisasi Pemilu kepada Pemilih. Sosialisasi Pemilu merupakan proses penyampaian informasi tentang tahapan dan program Penyelenggaraan Pemilu. 3) Menyusun Data Pemilih Tetap (DPT) yang berkualitas. Pemilih yang terdaftar dalam data pemilih memang tidak berkaitan langsung dengan kesadaran masyarakat untuk menggunakan hak pilih dalam pemilu atau pemilihan, tetapi daftar pemilih yang berkualitas akan berpengaruh terhadap angka tingkat kehadiran pemilih di TPS. Hanya pemilih yang memenuhi syarat yang dimasukkan dalam daftar pemilih tetap, sehingga mengurangi tingkat ketidakhadiran pemilih ke TPS.

Kata Kunci : Pertanggungjawaban Negara, Hak Warga negara, Pemilihan Umum.

Latar Belakang Masalah

Kesehatan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia, yang belakangan telah dijamin haknya secara konstitusional. (Palilingan, 2020) Sesungguhnya jaminan konstitusi terhadap hak atas kesehatan telah ada sejak masa Konstitusi Republik Serikat (RIS) 1949 "Penguasa senantiasa berusaha dengan sungguh-sungguh memajukan kebersihan umum dan kesehatan rakyat". Setelah bentuk negara serikat kembali ke bentuk negara kesatuan dan berlakunya Undang-Undang Dasar Sementara 1950, ketentuan Pasal 40 Konstitusi RIS di adopsi ke dalam Pasal 42 UUDS. Sejalan dengan itu, Konstitusi World Health Organization 1948 telah menegaskan pula bahwa

“memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya adalah suatu hak asasi bagi setiap orang” (*the enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being*). Istilah yang digunakan bukan “*human rights*”, tetapi “*fundamental rights*”, yang kalau kita terjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia menjadi “Hak-hak Dasar”. Kemudian pada tahun 2000, melalui Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945, kesehatan ditegaskan sebagai bagian dari hak asasi manusia. Masuknya ketentuan tersebut ke dalam Undang-Undang Dasar 1945, menggambarkan perubahan paradigma yang luar biasa. Kesehatan dipandang tidak lagi sekedar urusan pribadi yang terkait dengan nasib atau karunia Tuhan yang tidak ada hubungannya dengan tanggung jawab negara, melainkan suatu hak hukum yang tentunya dijamin oleh negara.

Partisipasi Masyarakat dalam Pemilu 2019 merupakan tingkat partisipasi tertinggi dalam gelaran pemilu di negeri ini pasca reformasi. Angka partisipasi masyarakat pada pemilu 2019 yang mencapai angka 82,15 % merupakan Prestasi yang membanggakan bagi KPU sebagai Lembaga yang bertugas menyelenggarakan Pemilu di Indonesia. Tetapi, hal tersebut menjadi beban berat bagi KPU Provinsi dan KPU Kabupaten Kota yang melaksanakan Pemilihan kepala Daerah serentak tahun 2020 untuk mempertahankan bahkan meningkatkannya. Bahkan sebagian besar masyarakat menganggap bahwa virus tersebut tidak akan menyebar luas sebagaimana di negara tempat awal penyebarannya.

Seiring waktu, keberadaan virus ini mulai meresahkan terutama ketika pemerintah menetapkan mengenai protokol pemakaman bagi penderita Covid 19 yang oleh masyarakat dianggap sangat menakutkan. Namun demikian, bersamaan dengan kekhawatiran masyarakat terhadap virus ini, dampak lain ternyata timbul. Pemberlakuan *social distancing* ternyata telah menimbulkan dampak lain.

Rumusan Masalah

Pilkada serentak yang dijadwalkan akan digelar pada 9 Desember mendatang akan tetap terlaksana meskipun masa pandemi Covid-19 masih berlangsung. Keputusan ini dipastikan akan menimbulkan beberapa persoalan di antaranya risiko penyebaran wabah yang akan meningkat lagi. Dan jika ada penundaan lagi maka akan mengorbankan ekonomi lebih banyak, serta alasan lain.

Di tengah buruknya penanganan Covid-19 dan ekonomi sedang terpuruk tentu menjadi pertanyaan masyarakat, kenapa pemerintah tetap ngotot melanjutkan pilkada 2020 nanti, dan bagaimanakah alternatif atau solusi yang dapat kita berikan agar supaya Pilkada serentak di masa Pandemi Covid 19 tetap dapat berjalan seperti yang di harapkan ?

Tinjauan Pustaka

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu alternatif solusi agar supaya Pilkada Serentak dapat berjalan seperti yang kita harapkan, yaitu berjalannya Pilkada serentak damai dan kondusif serta berkeadilan dan masyarakat dapat menyalurkan hak pilihnya yang dilindungi oleh undang-undang.

Analisis-Pembahasan

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 Pada Pasal 448 menyebutkan bahwa Pemilu diselenggarakan dengan partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat dapat dilakukan dalam bentuk sosialisasi pemilu, Pendidikan politik bagi pemilih, survey atau jajak pendapat serta perhitungan cepat hasil pemilu. Peraturan KPU Nomor 10 tahun 2018 tentang sosialisasi, Pendidikan pemilih dan partisipasi masyarakat dalam pemilu mengartikan Partisipasi Masyarakat merupakan keterlibatan perorangan dan/atau kelompok dalam Penyelenggaraan Pemilu.

Menurut Miriam Budiardjo, partisipasi politik (masyarakat) adalah kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk ikut secara aktif dalam kehidupan politik, antara lain dengan jalan memilih pimpinan negara dan secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kebijakan pemerintah (public policy). Kegiatan itu mencakup tindakan seperti memberikan suara dalam pemilihan umum, menghadiri rapat umum, mengadakan hubungan (contacting) atau lobbying dengan pejabat pemerintah atau anggota parlemen, menjadi anggota partai atau salah satu gerakan sosial dengan direct actionnya, dan sebagainya. (Budiardjo, 2008)

Daerah di Indonesia dibagi menjadi daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi pula menjadi daerah yang lebih kecil. Daerah-daerah itu bersifat otonom dan bersifat administrasi belaka. Artinya daerah yang boleh mengurus rumah tangganya sendiri dan daerah administrasi, yaitu daerah yang tidak boleh berdiri sendiri. Mengacu pada pengertian diatas memang dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran pemilih ke TPS bukanlah satusatunya hal yang menunjukkan partisipasi masyarakat, ada banyak hal yang bisa dilakukan oleh masyarakat guna berpartisipasi dalam pemilu diantaranya menghadiri kampanye, menjadi pemantau, menjadi penyelenggara pemilu ataupun menjadi peserta pemilu. tetapi tidak bisa dipungkiri secara kuantitatif parameter keberhasilan pemilu dapat dilihat dari jumlah pemilih yang memberikan hak pilih dalam pemilu yang mewujudkan tingkat partisipasi masyarakat. semakin tinggi prosentase tingkat kehadiran pemilih yang menggunakan hak pilih, semakin berhasil pelaksanaan pemilu, begitu juga sebaliknya. (Kansil, 2008)

Berlawanan dengan hal tersebut, banyak hal yang menjadi penyebab seseorang tidak menggunakan hak pilihnya. Selain itu tidak punya pilihan dari kandidat yang tersedia atau tak percaya bahwa pemilu akan membawa

perubahan dan perbaikan, ketidakpercayaan dengan peserta pemilu serta beredarnya kabar buruk tentang wakil rakyat dan kepala daerah yang terjerat korupsi memungkinkan untuk mempengaruhi masyarakat untuk menggunakan hak pilih. Untuk tahun 2020, tahapan pemilihan Kepala Daerah serentak 2020 akhirnya akan dimulai. Komisi Pemilihan Umum akan mengaktifkan kembali Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS), dimana pemungutan suara ditetapkan pada Desember 2020. Pilkada merupakan momentum pengawasan langsung dari masyarakat. Pengawasan ini dilaksanakan dengan mendasarkan tiga (3) parameter, yaitu : 1. Akseptabilitas politik; 2. Integritas dan 3. Kompetensi. (Kansil, 2008)

Demokrasi menjamin partisipasi warga negara. Sebaliknya, pengabaian terhadap partisipasi tersebut akan berakibat pada klaim dan legitimasi pemerintahan kedepannya. Publik akan menilai apakah partai politik atau paslon pilkada tersebut layak atau tidak untuk memimpin daerah sekaligus juga menjadi sinyal perbaikan bila gagal memperoleh kepercayaan publik. Untuk melihat bukti kualitas demokrasi di Indonesia, maka masyarakat dapat melihat ikatan konsolidasi seluruh elemen masyarakat pasca pilkada, terutama antar Paslon dan pendukung, dimana dapat mengurangi ketegangan psikologi publik dan juga meningkatkan ikhtiar perwujudan kesejahteraan masyarakat melalui politik sosial.

Dalam keilmuan politik, pemilu adalah roh demokrasi, demokrasi mengandung keadilan. Adequim berlaku universal di negara hukum, meski gelombang lautan mendekati tsunami dan kapal akan karam hukum akan tetap dan harus ditegakkan, begitupun juga meski bumi sedang bergemuruh dan langit akan runtuh, kehormatan hukum harus tetap dipertaruhkan *fiat justitia ruat caelum*.

PILKADA dimasa Pandemi Covid-19 menjadi tantangan baru. Secara umum tantangan tersebut antara lain : (Maryati, 2020)

1. ancaman kesehatan dan keselamatan jiwa masyarakat, baik pemilih, peserta maupun penyelenggara pemilu, khususnya tingkat kecamatan, kelurahan/desa dan TPS;
2. Degradasi kualitas penyelenggaraan tahapan (verifikasi faktual dukungan KTP bagi bakal calon perseorangan atau bacalon independen, pendataan/pencocokan penelitian data pemilih, kampanye dan pemungutan suara);
3. Kendala anggaran pembiayaan pilkada (relokasi anggaran untuk penanganan protokol Covid-19);
4. Ketersediaan anggaran pasca Covid-19 (defisit anggaran, kemampuan keuangan daerah bervariasi);
5. Partisipasi dan penyelenggaraan yang menurun (proses pemutakhiran data dan daftar pemilih tidak maksimal, potensi menurunnya relawan);
6. Makin sulitnya rekrutmen penyelenggara tingkat KPSS dan pengawas di TPS;

7. Menurunnya partisipasi pemberian suara oleh pemilih (voter turnout);
8. Kendala penegakan hukum pilkada (jangka waktu yang terbatas 5 hari kalender, proses pengumpulan alat bukti pelanggaran, jangka waktu proses sengketa di BAWASLU dan Mahkamah Agung), dan lainnya;

Jamak diketahui bahwa PILKADA merupakan sarana kedaulatan rakyat untuk memilih pemimpin daerah secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil, sesuai amanah konstitusi UUD 1945, UU No. 1 tahun 2015 jo UU No. 8 tahun 2015 jo UU No. 10 tahun 2016.

Pada tanggal 12 Juni 2020, KPU telah menerbitkan Peraturan KPU Nomor 5 tahun 2020 tentang Tahapan, Program dan Jadwal Pilkada 2020. PKPU ini menegaskan PILKADA dilanjutkan dan pemungutan suara dilaksanakan pada tanggal 9 Desember 2020 yang akan datang serta tahapan lanjutan ini dimulai tanggal 15 Juni 2020. Kurangnya ketidakpercayaan publik itu terutama terkait dengan integritas, kemampuan profesionalisme dan kapasitas penyelenggara pemilu. Pemilihan 2020 yang dilaksanakan pada 9 Desember, memiliki tantangan tersendiri bagi Pemerintah dan Penyelenggara Pemilu. Tantangan yang terkait dengan trust atau kepercayaan, apakah KPU sebagai penyelenggara pilkada dapat melaksanakan pemilihan sesuai dengan standart pemilu yang bebas dan adil. Inilah yang menjadi tolok ukur dalam menilai demokratis tidaknya suatu Negara. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemilu merupakan sarana demokrasi untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang berkedaulatan rakyat.

Pandemi Covid-19 berdampak kemerosotan pada multi-aspek, dunia kerja menjadi lesu, ekonomi mengalami kelemahan, warna budaya memudar, ritual keagamaan sepi, dan pendidikanpun tidak normal. Tolok ukur keberhasilan dari sebuah pemilihan umum adalah Substansi Pilkada yang jujur dan adil dan kepastian jaminan hak politik dalam penyelenggaraan Pilkada di tengah ancaman Pandemi Covid-19. Berdasarkan zonasi penyebaran Covid-19 di 270 daerah yang menyelenggarakan Pilkada pada tahun 2020, Sementara 43 Kabupaten/Kota berada dalam zona aman dan belum tercatat penyebaran Covid-19, 77 Kabupaten/Kota berada di zona kuning, 101 kabupaten/kota berwarna orange, dan 40 kabupaten/kota berwarna merah.

Pada masa Pandemi Covid-19 ini, Esensi Pilkada Jurdil ini menjadi tugas besar dan berat bagi seluruh stakeholder baik itu pemilih, penyelenggara pemilu KPU, Bawaslu, DKPP, sebagai satu kesatuan, peserta Pilkada, aparat penegak hukum, pemerintah daerah khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya. Peran Pengawas Pemilu menjadi strategis, namun dalam kondisi dan situasi yang sulit saat ini, karena Pandemi Covid-19 menjadikan tantangan semakin kompleks.

Disadari melaksanakan pemilihan di masa pandemik wabah Covid 19 sangatlah berat, sulit dan mahal. Maka Pemerintah harus menjamin bagi keamanan terutama prosedur kesehatan yang ketat dalam pemilihan. Daya dukung dalam pelaksanaan pemilihan itu diantaranya perlu ada kerangka

hukum yang memberi perlindungan keamanan dalam melaksanakan teknis pemilihan. Bahwa perwujudan pemilu yang bebas dan adil itu harus dibuatkan dalam kerangka kerja yang menjamin adanya transparansi proses pemilihan. Adil bagi peserta pemilihan dan juga bagi penyelenggara. Tidak ada kekhawatiran dan bayang bayang ketakutan bagi penyelenggara dalam menjalankan tahapan di tengah pandemik covid 19.

Selain hal-hal yang sudah disebutkan diatas, ada juga beberapa perlakuan yang dapat dilakukan oleh KPU agar Pemilu serentak dapat berjalan seperti yang diinginkan, yaitu bersih dan sehat, antara lain:

1. Memberikan Pendidikan Politik kepada Masyarakat. Pendidikan Politik adalah proses pembelajaran dan pemahaman tentang hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap warga negara dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Memberikan pemahaman politik kepada masyarakat melalui Pendidikan politik tidak hanya saat tahapan pemilu, tetapi dilaksanakan secara terus menerus sehingga masyarakat dapat melek (memahami) politik. UU Nomor 2 Tahun 2011 tentang perubahan atas UU Nomor 2 Tahun 2008 tentang partai politik menyatakan bahwa Partai Politik berfungsi sebagai sarana pendidikan politik bagi anggota dan masyarakat luas agar menjadi warga negara Indonesia yang sadar akan hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Berkaca pada undangundang tersebut maka partai politik wajib memberikan Pendidikan politik kepada masyarakat bukan hanya saat ada tahapan pemilu saja, tapi secara berkesinambungan sehingga masyarakat sadar akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara.
2. Meningkatkan Sosialisasi Tahapan Pemilu oleh Penyelenggara Pemilu. Kewajiban penyelenggara pemilu terutama KPU untuk melakukan sosialisasi Pemilu kepada Pemilih. Sosialisasi Pemilu merupakan proses penyampaian informasi tentang tahapan dan program Penyelenggaraan Pemilu.
3. Menyusun Data Pemilih Tetap (DPT) yang berkualitas. Pemilih yang terdaftar dalam data pemilih memang tidak berkaitan langsung dengan kesadaran kesadaran masyarakat untuk menggunakan hak pilih dalam pemilu atau pemilihan, tetapi daftar pemilih yang berkualitas akan berpengaruh terhadap angka tingkat kehadiran pemilih di TPS. Hanya pemilih yang memenuhi syarat yang dimasukkan dalam daftar pemilih tetap, sehingga mengurangi tingkat ketidakhadiran pemilih ke TPS.

Butuh kerangka pemilu yang mantap yakni berupa kerangka hukum yang bisa memastikan penyelenggara pilkada yang berintegritas, memiliki kemampuan dan kapasitas yang kuat. Secara kultural diharapkan juga adanya alam politik yang kondusif yang memiliki daya dukung bagi peserta, penyelenggara dan pemilih baik pada proses maupun hasil pemilihan. Tingkat partisipasi yang tinggi juga diharapkan menjadi daya dukung terhadap kuatnya legitimasi kepemimpinan kepala daerah yang terpilih. KPU dan mitra stakeholder pemilihan harus terus berupaya meyakinkan pemilih dalam mengikuti pemilihan. KPU perlu menjamin akses pemilih terhadap informasi pemilihan yang mendidik dari segala bentuk hoaks politik dalam kompetisi pemilihan yang tidak sehat di masa pandemik covid 19.

Daya dukung perangkat electoral itu diantaranya berupa instrumen hukum yang bisa beradaptasi untuk memfasilitasi pelayanan pemilih, pemungutan suara,

kampanye dan pencalonan. Penciptaan dan wujud transparansi dan akuntabilitas pemilu yang bebas dari kebohongan pemilihan menjadi standar utama dalam demokrasi dan kualitas pemilihan. Kita memerlukan perhitungan dan komitmen serta perencanaan yang baik dalam melaksanakan pilkada.

Pada aspek daya dukung perencanaan anggaran. Termasuk di dalamnya logistik pemilihan. Perlu dihitung dengan matang mulai dari perencanaan, produksi dan distribusi perlengkapan logistik pemilihan termasuk surat suara. Perlu jaminan yang kuat terhadap manajemen logistik dimana tujuan pengelolaan logistik, tepat waktu, tepat guna, tepat sasaran, dan tepat kualitas. Hal ini bertujuan untuk membangun pemilihan yang berintegritas dan memiliki legitimasi kuat.

Dalam konteks ini Logistik pemilu atau election material. Sangat terkait dengan pola pembiayaan. Manajemen logistik pemilu tidak hanya searah, seperti manajemen logistik pada umumnya. Kekhususan manajemen logistik pemilu, ada pada proses pengadaan, distribusi, implementasi proses pencoblosan, rekapitulasi, dan penarikan logistik. Dalam rantai tersebut, terdapat prinsip-prinsip elektoral yang integritasnya dipertaruhkan. Dengan demikian, harapan melaksanakan pemilihan yang bebas dan adil serta profesional dan berintegritas serta berkualitas dapat diwujudkan oleh kita semua.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Dari apa yang telah di uraikan pada sub bab terdahulu, maka dapatlah penulis sampaikan bahwa ada juga beberapa perlakuan yang dapat dilakukan oleh KPU atas nama negara agar Pemilu serentak dapat berjalan seperti yang diinginkan, yaitu bersih dan sehat, antara lain :
- Memberikan Pendidikan Politik kepada Masyarakat. Pendidikan Politik adalah proses pembelajaran dan pemahaman tentang hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap warga negara dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Memberikan pemahaman politik kepada masyarakat melalui Pendidikan politik tidak hanya saat tahapan pemilu, tetapi dilaksanakan secara terus menerus sehingga masyarakat dapat melek (memahami) politik. UU 2 Tahun 2011 perubahan atas UU 2 Tahun 2011 tentang partai politik menyatakan bahwa Partai Politik berfungsi sebagai sarana pendidikan politik bagi anggota dan masyarakat luas agar menjadi warga negara Indonesia yang sadar akan hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Berkaca pada undang-undang tersebut maka partai politik wajib memberikan Pendidikan politik kepada masyarakat bukan hanya saat ada tahapan pemilu saja, tapi secara berkesinambungan sehingga masyarakat sadar akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara.
- Meningkatkan Sosialisasi Tahapan Pemilu oleh Penyelenggara Pemilu. Kewajiban penyelenggara pemilu terutama KPU untuk melakukan sosialisasi Pemilu kepada Pemilih. Sosialisasi Pemilu merupakan proses penyampaian informasi tentang tahapan dan program Penyelenggaraan Pemilu.

- Menyusun Data Pemilih Tetap (DPT) yang berkualitas. Pemilih yang terdaftar dalam data pemilih memang tidak berkaitan langsung dengan kesadaran kesadaran masyarakat untuk menggunakan hak pilih dalam pemilu atau pemilihan, tetapi daftar pemilih yang berkualitas akan berpengaruh terhadap angka tingkat kehadiran pemilih di TPS. Hanya pemilih yang memenuhi syarat yang dimasukkan mengurangi tingkat ketidakhadiran pemilih ke dalam daftar pemilih tetap, sehingga me- TPS.

Daftar Pustaka

- Abdul Latif dan Hasbi Ali, 2010, Politik Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
- Affandi, Hernadi. 2017, Bunga Rampai Hukum Pemerintahan Daerah Reformulasi dan Rekonstruksi, Mujahid Press, Bandung.
- Budiardjo, M. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia.
- Huda, Ni'matul. 2009. Hukum Pemerintahan Daerah, Nusa Media, Bandung.
- Kansil, K. d. (2008). *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryati, M. S. (2020, July 14). <https://republika.co.id/berita/qdg72n440/memaksakan-pilkada-2020-di-tengah-pandemi/>. Retrieved from <https://republika.co.id/>: <https://republika.co.id/berita/qdg72n440/memaksakan-pilkada-2020-di-tengah-pandemi/>
- Palilingan, T. (2020, April 20). <https://manadopost.jawapos.com/opini/20/04/2020/aspek-hukum-dalam-dalam-penanganan-wabah-covid-19/>. Retrieved from <https://manadopost.jawapos.com/>: <https://manadopost.jawapos.com/opini/20/04/2020/aspek-hukum-dalam-dalam-penanganan-wabah-covid-19>

Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19

Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti.
Universitas Muhammadiyah Surabaya

Abstrak

Email : aldiansahpratama75@gmail.com

Perlindungan HAM adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Hubungan hukum selalu menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik, hak dari pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain dan sebaliknya. Sebagai subyek hukum yang telah menjalankan tugas pelayanannya dalam koridor hukum yang benar, pada hakikatnya masyarakat berhak mendapatkan perlindungan hukum dari kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 27 ayat (1) UU No. 36/2009 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya. Upaya pemenuhan hak atas kesehatan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara yang berupa pencegahan dan penyembuhan. Upaya pencegahan meliputi penciptaan kondisi yang layak bagi kesehatan, baik menjamin ketersediaan pangan dan pekerjaan, perumahan yang baik, dan lingkungan yang sehat. Sedangkan upaya penyembuhan dilakukan dengan penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal. Ketidakjelasan prediksi dari para ahli mengenai berakhirnya pandemi Covid-19 menyebabkan pasar ekonomi mengalami banyak spekulasi dan ketidakstabilan. Covid-19 menyebabkan terhentinya transaksi jual beli yang secara konvensional merupakan salah satu hal yang paling esensial dari aktivitas ekonomi sebagai akibat adanya kebijakan PSBB maupun karantina. Selama pandemi Covid-19 masih menyebar maka dapat dipastikan mayoritas transaksi ekonomi akan terhenti atau setidaknya-tidaknya mengalami gangguan.

Kata Kunci : *Perlindungan HAM, Hak atas Kesehatan, Pandemi Covid-19.*

Latar Belakang Masalah

Awal tahun 2020 China telah memberikan alarm kepada dunia akan bahaya SARS-Cov-2 atau Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Sejak peringatan itu, beberapa negara telah mewaspadaikan akan mewabahnya virus ini. Pengkajian singkat oleh Pusat Pemodelan Matematika dan Simulasi Institut Teknologi Bandung memperkirakan pandemi ini akan mencapai puncaknya pada akhir Maret dan berakhir pada pertengahan April 2020. Bahkan dengan kedinamisan data yang ada, prediksi tersebut tentu dapat terus berubah. (CNN INDONESIA, 2020)

Tepat pada tanggal 10 April 2020 merupakan hari ke 40 setelah Presiden mengumumkan adanya pasien yang terjangkit COVID-19 untuk pertamakalinya di Indonesia. Kasus Positif COVID-19 terus mengalami peningkatan seperti yang telah terkonfirmasi bahwa jumlah kasus positif hingga Senin (13/4/2020) mencapai 4.557 kasus. Dari jumlah tersebut menunjukkan adanya lonjakan terus menerus di setiap harinya. Kini jumlah pasien meninggal dunia mencapai 399 orang. (Kompas.com)

Lambannya Pemerintah dalam mengantisipasi virus menimbulkan permasalahan di setiap aspek, baik sosial, ekonomi dan politik. Pada tanggal 10 Maret 2020 Direktur Jenderal World Health Organization telah mengirim surat kepada Presiden RI untuk mempertanyakan tingkat kesiapan Indonesia dalam menghadapi pandemi global. Keterbukaan pemerintah dalam menangani kasus hingga menyoroti pendekatan dalam melacak dan mendeteksi kasus COVID-19. (Tempo.com)

Perlindungan HAM adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Demikian pula halnya dengan masyarakat yang bergabung dalam gugus tugas percepatan penanganan Covid-19. masyarakat yang bergabung yang merupakan salah satu unsur dari sumber daya kesehatan juga mempunyai kewajiban untuk menjalankan tugas pelayanannya secara profesional. Mengingat masyarakat yang bergabung ini adalah subyek hukum, maka pada intinya hubungan yang terjadi antara masyarakat, pasien dan sarana kesehatan merupakan hubungan hukum. Hubungan hukum selalu menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik, hak dari pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain dan sebaliknya. Sebagai subyek hukum yang telah menjalankan tugas pelayanannya dalam koridor hukum yang benar, pada hakikatnya masyarakat berhak mendapatkan perlindungan hukum dari kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku.

Rumusan Masalah :

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan HAM Dalam gugus tugas percepatan penanganan Covid-19 ?
2. Bagaimana harmonisasi kebijakan pemerintah sebagai upaya pemenuhan hak asasi manusia dalam penanganan Covid-19?

Tinjauan Pustaka

Raharjo (2000) dalam bukunya yang berjudul Ilmu Hukum mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Soekanto (1984) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Penelitian Hukum, mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak

dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Analisa dan pembahasan

Perlindungan HAM dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Hal ini serupa dengan Pasal 5 ayat (1) UU No. 39/1999 tentang HAM yang juga menyebutkan bahwa setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum.

Pasal 27 ayat (1) UU No. 36/2009 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya. Diperkuat dengan Pasal 57 huruf a UU No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan yang juga menyebutkan bahwa tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik berhak memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Profesi, Standar Pelayanan Profesi, dan Standar Prosedur Operasional.

Peraturan di atas, memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk menjalankan perintah hukum dalam memberikan jaminan atas perlindungan hukum kepada tenaga kesehatan. Sehubungan dengan gugus tugas penanganan percepatan Covid-19, maka Pemerintah memiliki kewajiban memberikan pengayoman dan mejamin hak-hak tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan termasuk di dalamnya adalah imbalan dan jaminan atas keselamatan dan kesehatan selama bertugas.

Satjipto Raharjo menyatakan bahwa, perlindungan hukum adalah memberi pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Secara konstitusional Pemerintah wajib memberikan pelayanan kesehatan yang memadai, dan masyarakat berhak untuk mendapatkan perlindungan sebagai hak yang melekat, maka perlindungan serta jaminan kesehatan setiap orang merupakan garda terdepan. Kewajiban Pemerintah dalam memenuhi hak konstitusional masyarakat atas kesehatan memiliki landasan yuridis internasional yakni dalam Pasal 2 ayat (1) Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Kemudian konstitusi secara nasional pun telah menyebutkan dalam pasal 28 I ayat (4) UUD 1945 menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan,

penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Kewajiban pemerintah ini juga ditegaskan dalam Pasal 8 UU HAM, kemudian Pasal 7 UU Kesehatan yang menyatakan bahwa pemerintah bertugas menyelenggarakan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh setiap masyarakat. Kemudian Pasal 9 UU Kesehatan menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Upaya pemenuhan hak atas kesehatan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara yang berupa pencegahan dan penyembuhan. Upaya pencegahan meliputi penciptaan kondisi yang layak bagi kesehatan, baik menjamin ketersediaan pangan dan pekerjaan, perumahan yang baik, dan lingkungan yang sehat. Sedangkan upaya penyembuhan dilakukan dengan penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal.

Pelayanan kesehatan meliputi aspek jaminan sosial atas kesehatan, sarana kesehatan yang memadai, tenaga medis yang berkualitas, dan pembiayaan pelayanan yang terjangkau oleh masyarakat. Pasal 12 Konvensi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya diuraikan pula langkah-langkah yang harus diambil untuk mewujudkan standar tertinggi dalam mencapai kesehatan fisik dan mental (ELSAM: 3), yaitu: 1). Peningkatan semua aspek kesehatan lingkungan dan industri; 2). Pencegahan, perawatan dan pengendalian segala penyakit menular endemik, penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit lainnya; 3). Penciptaan kondisi-kondisi yang menjamin adanya semua pelayanan dan perhatian medis ketika penyakit timbul.

harmonisasi kebijakan pemerintah sebagai upaya pemenuhan hak asasi manusia dalam penanganan Covid-19

Dengan berpegang pada prinsip “salus populi suprema lex esto” keselamatan rakyat merupakan hukum tertinggi (J.G.F. Powell, 2006). maka kebijakan kesehatan dalam rangka penyelamatan, pencegahan, maupun penyembuhan dari Covid-19 harus menjadi prioritas pertama (Arde-acquah, 2015). Karenanya, upaya penerapan PSBB yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia, yang secara praktis berkombinasi dengan karantina mandiri yang dilakukan oleh warga tempat PSBB diterapkan, membuat persoalan perekonomian muncul, karena terhalangnya aktivitas ekonomi warga akibat pembatasan, sehingga Pemerintah baik pusat maupun daerah harus bertanggung jawab memberikan bantuan sosial kepada warga miskin dan warga terdampak dari kebijakan PSBB tersebut. Dengan demikian, walau aktivitas warga dibatasi dalam rangka pemenuhan hak kesehatan akibat adanya Covid-19, namun hak ekonomi warga khususnya hak untuk terbebas dari kelaparan harus tetap dipenuhi. Dalam praktik, sering kali muncul masalah khususnya dari sisi pendataan, namun secara konseptual, kebijakan PSBB yang diiringi dengan bantuan sosial menunjukkan telah ada harmonisasi antara pemenuhan hak kesehatan dan hak ekonomi.

Namun demikian, permasalahan baru timbul yang disebabkan oleh ketidakpastian kapan akan berakhirnya pandemi Covid-19. Banyak prediksi

yang diajukan, namun belum mampu menjawab secara pasti berakhirnya Covid-19. Misalnya prediksi para ilmuwan dari Singapore University of Technology and Design (SUTD) pandemi Covid-19 akan berakhir pada 1 September 2020 (Roy Franedy, 2020). Sedangkan menurut para ilmuwan yang berasal dari Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya dan Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta memprediksi bahwa pandemi Covid-19 akan selesai pada akhir Mei 2020 (Yus Mei Sawitri, 2020). Bahkan sampai dengan makalah ini ditulis pada awal Desember 2020, prediksi berakhirnya Covid-19 di akhir September 2020 tersebut tidak terbukti.

Ketidakjelasan prediksi dari para ahli mengenai kapan berakhirnya pandemi Covid-19 menyebabkan pasar ekonomi mengalami banyak spekulasi dan ketidakstabilan. Bahkan, dikarenakan vaksin guna mengobati dan mencegah Covid-19 belum tersedia, mengakibatkan virus ini seperti bola salju yang terus menggelinding dan membesar yang berpotensi menghancurkan ekonomi. Tidak lain, karena pandemi Covid-19 menyebabkan terhentinya transaksi jual beli yang secara konvensional merupakan salah satu hal yang paling esensial dari aktivitas ekonomi sebagai akibat adanya kebijakan PSBB maupun karantina. Selama pandemi Covid-19 masih menyebar maka dapat dipastikan mayoritas transaksi ekonomi akan terhenti atau setidaknya mengalami gangguan.

Sementara itu, daya tahan ekonomi warga terbatas, sehingga sangat mungkin menimbulkan persoalan ekonomi tidak hanya bagi warga miskin, melainkan juga yang sebelumnya tidak miskin. Daya tahan perusahaan atau usaha yang terkena dampak pembatasan kegiatan karena adanya kebijakan PSBB-pun cukup terbatas, sehingga memungkinkan adanya gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang secara langsung akan berdampak pada terganggunya hak ekonomi warga negara. Demikian halnya dengan kemampuan negara dalam memberikan subsidi bagi warganya. Hal yang selama ini kurang diungkap oleh Pemerintah mengenai kemampuan negara dalam menopang warga yang terdampak Covid-19, baik dari segi anggaran maupun waktu. Karena itu, dari segi hak ekonomi, tidak hanya hak untuk terbebas dari kelaparan yang terancam, melainkan juga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak mendapat imbalan dari pekerjaan, hak mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan hak bebas untuk memilih pekerjaan yang dijamin Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (2) dan Pasal 28E Ayat (1) UUD 1945.

Kesimpulan-Rekomendasi

Penetapan keputusan Presiden terbilang sangat lamban. Hal ini menimbulkan dampak yang serius dalam menjaga keseimbangan negara antara melindungi kesehatan, meminimalkan gangguan ekonomi dan sosial, serta menghormati hak asasi manusia di tengah pandemi ini. Karena dengan adanya pandemi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, krisis ini akan berdampak pada setiap sektor. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan

krisis dan kedaruratan yang termasuk ke dalam welfare emergency. Sifat kedaruratan Covid-19 tidak hanya bagi kesehatan, melainkan juga terhadap perekonomian secara bersamaan sebagai akibat belum ditemukan secara pasti, kapan pandemi Covid-19 berakhir.

Dalam perspektif hak asasi manusia, hak asasi manusia dalam penanganan pandemi Covid-19 adalah tidak tepat bahkan bentuk kesesatan/misleading. Karena, baik ekonomi maupun kesehatan sama-sama hak asasi manusia yang tidak dapat dibagi (indivisibility), saling bergantung (interdependent), saling terkait (interrelated), dan tidak dicabut (inalienable). Darurat kesehatan akibat Covid-19 juga telah mengakibatkan darurat ekonomi. Untuk itu, penanganan Covid-19 dari sisi ekonomi dan kesehatan harus dijalankan secara harmonis dan beriringan berbasiskan hak asasi manusia. Prinsip keselamatan rakyat sebagai hukum tertinggi harus dipegang secara kuat, sehingga kebijakan penanganan Covid-19 baik secara kesehatan dan ekonomi mengarusutamakan kesehatan.

Daftar Pustaka

- Arde-acquah, Phoebe E. "Salus Populi Suprema Lex Esto: Balancing Civil Liberties and Public Health Intervention in Modern Vaccination Policy." *Washington University Jurisprudence Review* 7, no. 2 (2015): 337–366.
- CNN, ITB: Puncak Corona RI Akhir Maret, Berakhir Tengah April 2020, 2020, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200319142837-199-484974/itb-puncak-corona-ri-akhir-maret-berakhir-tengah-april-2020>
- Franedy, Roy. "Ilmuwan Singapura Prediksi Corona Hilang dari RI di September." *CNBCIndonesia.com*. Last modified 2020. Diakses Juni 2, 2020. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200430123251-37-155499/ilmuwan-singapura-prediksi-corona-hilang-dari-ri-di-september>.
- <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/13/174836965/4557-orang-positif-corona-di-indonesia-lonjakan-kasus-tertinggi-di-dki> (Di akses pada 8 Desember 2020)
- I Wayan Agus Purnomo, Menyangkal Krisis Menuai Bencana, 2020, diakses dari <https://majalah.tempo.co/read/laporan-utama/159957/salah-langkah-jokowi-hadapi-wabah-corona>
- Powell, J.G.F., ed. *Marcus Tullius Cicero, 2006, De Legibus*. Oxford: Oxford University Press.
- Sawitri, Yus Mei. "Prediksi Pakar Soal Akhir Wabah Virus Corona Covid-19 di Indonesia." *Liputan6.com*. Last modified 2020. <https://www.liputan6.com/bola/read/4220216/prediksi-pakar-soal-akhir-wabah-virus-corona-covid-19-di-indonesia>.
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Agusmidah, Suria Ningsih, Erna Herlinda

Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Email : agusmidah@usu.ac.id

Reformasi layanan penempatan TKI/PMI terus dilakukan pemerintah. Ini disadari sebagai upaya memaksimalkan perlindungan bagi warga negara yang bekerja di luar negeri. Sejauh ini kebijakan menghentikan pengiriman pekerja non formal ke Malaysia bukan menjadi solusi bagi perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI). Jumlah WNI yang bekerja di sektor ini di Malaysia cukup tinggi, demikian juga permasalahan yang selalu dihadapi oleh BP3TKI Sumatera Utara adalah mengurus kepulangan PMI non prosedural yang bekerja di sektor non formal. Sejumlah kebijakan untuk mereformasi sistem penempatan dan perlindungan PMI telah dicanangkan sejak tahun 2006 pasca diundangkannya UU No. 39 Tahun 2004. Kini regulasi telah berganti dengan UU No. 18 Tahun 2017, akankah terwujud perlindungan PMI yang lebih baik, dan akankah perjalanan WNI yang mencari nafkah sampai ke luar negeri akan berjalan mulus. Apakah moratorium mampu mencegah keluarnya WNI untuk bekerja di Malaysia, permasalahan-permasalahan itu akan dibahas dengan metode studi kepustakaan, baik dengan pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan kasus. Intinya negara perlu hadir untuk memberi keadilan bagi PMI baik yang bekerja di sektor formal maupun non formal dengan reformasi penempatan dan perlindungan PMI yang tepat.

Kata Kunci : Pekerja Migran Indonesia, Penempatan dan Pelindungan PMI, Keadilan

Latar Belakang Masalah

Sistem penempatan PMI yang kompleks sering disebut sebagai biang terjadinya PMI nonprosedural dan illegal. Alasannya beragam, mulai dari lokasi antara instansi yang berjauhan sehingga memakan waktu dan biaya, apalagi dokumen dan syarat administrasi yang cukup banyak, ditambah ketidakpahaman masyarakat tentang prosedur dan syarat, sehingga menyuburkan agen dan calo.

Sumatera utara khususnya, pemerintah sudah mengeluarkan moratorium pekerja migran atau TKI yang bekerja di sektor informal ke sejumlah negara. Selama moratorium diberlakukan, pemerintah melarang adanya aktifitas pengiriman TKI ke negara-negara yang dimoratorium. menghentikan pengiriman artinya itu tidak boleh ada yang mengirim (pekerja migran) ke sana (Detik.com, 2018). namun faktanya BP3TKI Sumatera Utara terus menerima permintaan pengurusan pemulangan PMI baik sudah menjadi jenazah

maupun yang pulang dengan alasan sakit, atau di deportasi pemerintah karena bekerja tanpa dokumen (non prosedural) sebagai pekerja non formal. Kepala Seksi Perlindungan TKI di BP3TKI dalam wawancara yang dilakukan peneliti mengakui bahwa keberangkatan WNI ke luar negeri merupakan hak asasi, sehingga melarang WNI bepergian jelas tidak memiliki dasar aturan, namun sesampainya di sana ternyata menjadi pekerja, ketika mengalami masalah maka menjadi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Badan.

Fakta ini menggambarkan, meskipun pemerintah membuat larangan bekerja ke Malaysia pada perusahaan namun, pekerja perorangan tetap mencari celah dengan berbagai cara untuk sampai ke negara Malaysia dan bekerja di sana.

pada prinsipnya pemerintah tidak melarang warganya bekerja ke luar negeri. Asalkan negara tujuan sudah memiliki undang-undang yang melindungi pekerja dari luar termasuk pekerja migran. Kalau tidak memiliki (undang-undang yang melindungi pekerja migran) akan diikat dengan MoU. syaratnya, MoU itu menghormati berbagai ketentuan internasional.

Pemerintah berupaya melakukan reformasi penempatan PMI dengan memaksimalkan pelayanan penempatan. Dua tahun terakhir sudah dimulai dengan menciptakan aplikasi dengan nama Jendela TKI sebagai layanan informasi bagi masyarakat yang ingin mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan bekerja di luar negeri. Aplikasi ini memuat syarat dan prosedur, serta nama-nama perusahaan yang terdaftar di Kemenaker.

Rumusan Masalah

Menjadi permasalahan yang patut ditelaah adalah bagaimana reformasi sistem penempatan PMI yang diamanatkan peraturan perundang-undangan agar negara dapat menjalankan perannya menjamin pemenuhan pekerjaan dan sekaligus memberi perlindungan warganya?

Metode yang digunakan adalah studi pustaka, dengan pendekatan konsep, kasus, dan perundang-undangan.

Tinjauan Pustaka

Reformasi Sistem Penempatan dan Pelindungan TKI berdasarkan UU No 39 Tahun 2004

Tahun 2006 reformasi sistem penempatan TKI sudah menjadi menjadi salah satu kebijakan yang sudah dicanangkan. Inpres No 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan instruksi presiden yang ditujukan pada sejumlah menteri untuk membenahi sistem penempatan Tenaga Kerja Indonesia sekaligus untuk menanggulangi pengangguran dan menambah devisa negara. (Merdeka.com, 2006)

Langkah yang dilakukan guna melaksanakan amanah inpres adalah:

1. Merealisasikan kerjasama bilateral dengan negara penempatan (MoU dan joint Agreement)
2. Membangun on line information sistem (OLIS) untuk mendapatkan informasi ttg pasar kerja Internasional, serta proses perencanaan penempatan, perlindungan, pemantauan TKI yang terintegrasi dengan instansi terkait.
3. Merealisasikan pembentukan BNP2TKI, membangun sistem pendukung pembiayaan awal kepada TKI melalui kerjasama perbankan dan meningkatkan kualitas pelayanan TKI di pintu embarkasi dan debarkasi
4. Mengembangkan sistem perlindungan secara menyeluruh sesuai peraturan yang berlaku (perasuransian, bantuan hukum, training dan uji kompetensi, uji kesehatan dan psikologi, pengembangan mental spiritual serta bimbingan kewirausahaan bagi TKI.
5. Melakukan kajian mendalam, koordinasi antar menko (perekonomian, kesra, polhukam) bersama dengan Departemen/instansi terkait, forum diskusi dengan PPTKIS dan asosiasinya serta rapat konsultasi dengan lembaga legislaif khususnya komisi IX DPR RI.

Kebijakan ini belum signifikan mencapai tujuan yang diharapkan, meskipun langkah-langkah yang diharapkan untuk dijalankan oleh sejumlah kementerian telah terealisasi.

Dalam rangka reformasi penempatan TKI, BNP2TKI pada tahun 2010 mengembangkan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) untuk mempermudah dan mempercepat proses pendataan calon TKI. Adanya SISKOTKLN dimaksudkan agar pihak PPTKIS saat mengurus keberangkatan CTKI tidak perlu lagi mendatangi kantor-kantor yang ditentukan untuk membawa berkas selama proses pendaftaran. (Warta Ekonomi, 2010). Sedangkan bagi pemerintah penerapan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKO TKLN) akan mempermudah pendataan Calon TKI/TKI. Dengan adanya pendataan secara online, maka pemerintah daerah dan pusat dapat bekerjasama untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan TKI. (Kominfo, 2011)

SISKOTKLN adalah sistem pendataan bagi Calon TKI yang akan berangkat, kesiapan CTKI tersebut akan dituangkan dengan KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri). KTKLN ini merupakan amanah Pasal 26 UU No 39 tahun 2004 mewajibkan setiap TKI memiliki dokumen KTKLN yang diterbitkan oleh BP3TKI atau P4TKI, dapat juga diterbitkan di Bandara Soekarno Hatta Cengkareng dan Bandara Juanda Surabaya. KTKLN resmi diberlakukan pada tahun 2007.

KTKLN ternyata tidak efektif bagi pekerja perseorangan, dan profesional, sebab bagi jenis PMI seperti ini ternyata tidak berlaku sama, ada juga PMI yang bekerja perseorangan dan profesional bisa lolos ke luar negeri tanpa KTKLN. Pekerja profesional umumnya berharap agar KTKLN tidak wajib bagi jenis pekerjaan perseorangan profesional. (Republika.co.id, 2011)

Kembali ke sistem online, dengan SISKOTKLN akan menghubungkan data dokumen calon TKI dari tahap perekrutan hingga siap bekerja di luar negeri

yang diproses melalui Pemda atau Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dengan SISKOTKLN sebagai pusat data BNP2TKI di Jakarta. Pengajuan proses dokumen calon TKI di kantor Disnaker dilakukan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). Selanjutnya berdasarkan data online yang terverifikasi dan lengkap, masing-masing calon akan mendapatkan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), yang dapat diperoleh di tiap kantor BP3TKI/P4TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI/Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI--unit teknis BNP2TKI yang ada di kota provinsi atau kabupaten/kota tertentu). Sistem online ini menjadi harapan solusi atas permasalahan yang biasa dialami pemda yang kerap kesulitan untuk mengetahui keberadaan warganya yang sedang mengalami musibah di luar negeri karena maraknya pemalsuan data Calon TKI/TKI sebelum berangkat (Kominfo, 2011)

Namun TKLN ternyata juga memiliki kelemahan, berdasarkan kasus yang pernah terjadi atas Latipah Bt Muksin Sarji yang didata oleh sistem komputer memiliki nomor sertifikat medical checkup. Asal memasukkan nomor sertifikat kesehatannya, dianggap hasil tes adalah fit, padahal hasilnya ternyata dinyatakan unfit. Dengan demikian SISTOTKLN yang dikelola BNP2TKI masih memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut dikarenakan sistem hanya mendata nama lembaga medical checkup dan nomor sertifikat kesehatan.

Kelemahan lainnya adalah :

- Tidak adanya informasi mengenai alur pendaftaran bagi CTKI;
- Belum terintegrasi data TKI antara BNP2TKI dengan pihak terkait, misalnya dengan KBRI Kuala Lumpur Malaysia. (Andriyani, 2017)

Analisis-Pembahasan

Reformasi Sistem Penempatan dan Pelindungan TKI berdasarkan UU No 18 Tahun 2017

Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) dalam kerjanya mengintegrasikan pemangku kepentingan antara lain Dinas Kab/ Kota, PPTKIS, BLKLN, sarana kesehatan, asuransi, pemeriksaan psikologi, lembaga uji kompetensi, lembaga keuangan, dan perwakilan RI di LN. SISCO TKLN menggunakan teknologi biometrik untuk memastikan PMI menghadiri pelatihan di BLKLN dengan durasi sesuai dengan negara yang bersangkutan. KTKLN menjadi alat bukti PMI memenuhi prosedur untuk bekerja ke LN sekaligus sebagai alat pelindungan pada masa penempatan dan pasca penempatan. Berbentuk smartcard chip microprocessor contacless dan menyimpan data digital yang dapat di-update dan dibaca card reader.

Secara kebijakan hukum pemerintah, langkah reformasi sistem penempatan dan pelindungan TKI ini merupakan langkah baik untuk mengatasi permasalahan yang melingkupi. Namun bagi PPTKIS, SISCO TKLN belum menjamin ketepatan waktu dalam prosedur administrasi penempatan TKI,

sebab tetap dibutuhkan hubungan langsung via telepon agar petugas segera menyiapkannya. (Veronika, 2019)

Tahun 2016 menteri tenaga kerja mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2016 tentang pedoman Pembentukan Dan Penyelenggaraan layanan satu Atap penempatan tenaga Kerja Luar Negeri (LSA-PTKLN). Peraturan ini ditujukan untuk mengoptimalkan peran pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas dan memberikan pelayanan yang mudah, murah, aman, dan cepat dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Kepmenaker tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri ini merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 40 dan Pasal 41 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagaimana diatur dalam UU No 39 Tahun 2004.

Layanan satu atap (LSA PTKLN) dalam peraturan ini adalah penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, aman berkualitas dan cepat tanpa diskriminasi dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri dari tahap permohonan/pendaftaran sampai ke tahap terbitnya dokumen keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.

Pasal 4 menyebutkan bahwa pembentukan LSA-PTKLN dimaksudkan untuk mewujudkan sistem pelayanan yang terpadu, transparan, dan akuntabel dalam penempatan dan perlindungan TKI. Pasal Pembentukan LSA-PTKLN yakni untuk meningkatkan pelayanan yang mudah, murah, aman, berkualitas, dan cepat dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI.

Pasal 6 mengamanatkan dalam penyelenggaraan LSA-PTKLN mencakup antara lain: a. Informasi Pasar Kerja; b. pengurusan dokumen kependudukan c. Penerbitan Surat Pengantar Rekrut; d. penyuluhan dan bimbingan jabatan; e. Surat pemeriksaan psikologi; f. Penerbitan surat keterangan sehat; g. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); h. verifikasi sertifikat pelatihankerja; i. Verifikasi sertifikat kompetensi kerja; j. Penandatanganan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja; k. Asuransi TKI pra, masa, dan purna; l. Rekom paspor; m. Pembuatan paspor; n. Pembekalan Akhir Pemberangkatan; dan o. Pemberian e-KTKLN.

LSA bagi PMI ini dikuatkan kemudian dalam UU No 18 Tahun 2017 sebagai salah satu bentuk perlindungan teknis (lihat Pasal 8 huruf f). selanjutnya dalam bab tersendiri yakni bab IV, khusus berjudul Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan PMI. Pasal 38 ayat (3) UU ini menegaskan bahwa LTSA dibentuk oleh pemerintah daerah dengan tujuan: a. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; b. memberikan elisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/

atau Pekerja Migran Indonesia; dan c. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

Hingga akhir tahun 2018 tercatat ada 25 lokasi LTSA yang dibentuk. Jumlah tersebut belum signifikan dibanding dengan banyaknya daerah kabupaten/kota di Indonesia. Selain itu UU No 18 Tahun 2017 dalam Pasal 38 ayat (1) mengamatkan pembentukan LTSA sebagai upaya memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan secara terkoordinir dan terintegrasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Tabel. LTSA Yang Telah Dibangun (BNP2TKI, 2017)

No	Lokasi LTSA	Sumber Dana	
		APBN	APBD
1	Kabupaten Gianyar	√	
2	Provinsi Jawa Timur	√	
3	Provinsi NTB	√	
4	Provinsi Kalbar	√	
5	Kabupaten Kupang	√	
6	Kabupaten Sumba Barat Daya	√	
7	Provinsi NTT	√	
8	Provinsi Kepri	√	
9	Kabupaten Cilacap	√	
10	Kabupaten Brebes	√	
11	Kabupaten Pati	√	
12	Kabupaten Kendal	√	
13	KabupatenTulung Agung	√	
14	Kabupaten Sambas	√	
15	Kabupaten Loteng	√	
16	Kabupaten Lobar	√	
17	Kabupaten Lotim	√	
18	Kabupaten Sumbawa	√	
19	Kabupaten Nunukan		√
20	Kabupaten Indramayu		√
21	Kabupaten Karawang		√
22	Kabupaten Subang		√
23	Kabupaten Sukabumi		√
24	Kabupaten Cirebon		√
25	Kabupaten Banyuwangi		√

Daerah atau lokasi selanjutnya yang ditargetkan terbentuk LTSA adalah:

1. Kabupaten Bima
2. Kabupaten Ponorogo
3. Kabupaten Banyumas
4. Kabupaten Malang
5. Kabupaten Sikka
6. Kabupaten Sumenep
7. Provinsi Yogyakarta
8. Kabupaten Bengkulu
9. Kabupaten Blitar
10. Kabupaten Madiun
11. Kabupaten Grobogan
12. Kabupaten Deli Serdang
13. Kabupaten Jambi
14. Kabupaten Lampung Timur
15. Kabupaten Magetan
16. Kabupaten Majalengka
17. Kabupaten Cianjur
18. Kabupaten Pemalang
19. Kabupaten Wonosobo
20. Kabupaten Sragen

Manfaat yang dapat diperoleh dengan keberadaan LTSA adalah, antara lain:

- a. Kemudahan dan kepastian layanan administrasi bagi CPMI, termasuk mempermudah perusahaan penempatan dalam mengurus administrasi CPMI nya.
- b. bagi calon PMI, akan terhindar dari calo dan perekrutan yang non prosedural.
- c. bagi pemerintah, data PMI dapat dihimpun secara baik, sekaligus digunakan untuk membuat kebijakan politik dan hukum di daerahnya.

Kesimpulan-Rekomendasi

Reformasi layanan penempatan PMI belum menjadi prioritas banyak daerah, keberadaan badan penempat TKI secara khusus dan bidang penempatan TKI di dinas tenaga kerja juga belum menjadikan layanan terpadu satu atap sebagai proyek yang harus diwujudkan segera. Berbagai kendala yang disinyalir menjadi penyebabnya adalah anggaran, dan *political will* pemimpin daerah.

Daftar Pustaka

- Andriyani, f. (2017). *www.slideshare.net*. Retrieved from *www.slideshare.net: www.slideshare.net*
- Ariwulan, s. (2018, Mei Minggu). Retrieved from Alinea.id: *https://www.alinea.id*
- Bisnis.com. (2012, November Selasa). *https://ekonomi.bisnis.com/read/20121106/12/103240/penempatan-tki-sistem-online-bisa-cegah-pekerja-ilegal*. Retrieved Juli Sabtu, 2019, from *https://ekonomi.bisnis.com/read/20121106/12/103240/penempatan-tki-sistem-online-bisa-cegah-pekerja-ilegal*
- BNP2TKI. (2017).
- Detik.com. (2018, Maret Jumat). *https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3920316/selama-moratorium-pemerintah-larang-pengiriman-pekerja-migran*. Retrieved from *https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3920316/selama-moratorium-pemerintah-larang-pengiriman-pekerja-migran: https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3920316/selama-moratorium-pemerintah-larang-pengiriman-pekerja-migran*
- Gunawan, B. (2018). *Strategi Dalam Menghadapi Ekonomi Digital dan Bonus Demografi*. Jakarta: Dewan Pengupahan Jakarta.
- Hukom, A. (2014). Hubungan Ketenagakerjaan Dan Perubahan Struktur Ekonomi terhadap Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 120 - 129.
- Koran Jakarta. (2019, Januari Rabu). *www.koran-jakarta.com*. Retrieved from *www.koran-jakarta.com: www.koran-jakarta.com*
- Kominfo, J. T. (2011, Mei Senin). *http://kominfo.jatimprov.go.id/read/kebijakan-publik/702*. Retrieved Juli Sabtu, 2019, from *http://kominfo.jatimprov.go.id/read/kebijakan-publik/702: http://kominfo.jatimprov.go.id/read/kebijakan-publik/702*
- Kuncoro, M. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kusrenai, S. (2009). Pengaruh Perubahan Struktur Ekonomi Terhadap Spesialisasi Sektoral dan Wilayah Serta Struktur Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Untuk Daerah Perkotaan di Jawa Timur. *Majalah Ekonomi dan Pendidikan*, 25 - 35.
- Merdeka.com. (2006, Agustus Selasa). *http://www.merdeka-com.cdn.ampproject.org*. Retrieved Juli Jumat, 2019, from *kapalagi.com*.
- Republika.co.id. (2011, Juli Minggu). *https://www.republika.co.id*. Retrieved from *https://www.republika.co.id*

- Rivani, E. (2014). Perubahan Struktur Ekonomi Tenaga Kerja Dan Analisis Multidimensional Scaling (MDS) Dalam Mengelompokkan Penyerapan Tenaga Kerja di Berbagai Provinsi. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 29 - 41.
- Sengka, C. A. (2015). *Analisis Tenaga Kerja di Sektor Tomohon*. Manado: Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi.
- Susiana, S. (2011). *Tenaga Kerja Indonesia (Antara Kesempatan Kerja, Kualitas, dan Perlindungan)*. Jakarta: Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jendral DPR Republik Indonesia.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tripambudi, A. (2011). *Analisis Pergeseran Struktur Perekonomian Atas Dasar Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro.
- Veronika. (2019, Juli Selasa). Prosedur Penempatan PMI. (Agusmidah, Interviewer)
- Warta Ekonomi, O. (2010, Oktober Sabtu). <https://www.wartaekonomi.co.id/read36625/bnp2tki-sempurnakan-sistem-penempatan-tki-berbasis-online.html>. Retrieved Juli 27, 2019, from <https://www.wartaekonomi.co.id/read36625/bnp2tki-sempurnakan-sistem-penempatan-tki-berbasis-online.html>
- Yunisvita. (2011). Transformasi Struktur Ketenagakerjaan Dan Pertumbuhan Ekonomi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 90 - 99.

Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Covid 19 Problematika Dan Solusinya

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen

Abstrak

Email : ahmadhzul@gmail.com

Dalam upaya memutuskan dan/atau mengurangi penularan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) pemerintah melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 menyatakan "Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional (Kepres 12/2020)" dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 (PP 21/2020), dampak negatif dari Pandemi Covid-19 dan diberlakukannya PSBB perusahaan-perusahaan di Indonesia banyak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terkecuali perusahaan yang berlokasi di Jawa Barat (Jabar), yang menjadi permasalahan apakah prosedur PHK tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundang-uandangan yang berlaku.

Kata Kunci : Covid-19, Prosedur PHK.

Latar Belakang Masalah

Sejak mewabahnya Pandemi covid-19 dan dikeluarkannya Kepres 12/2020 serta PP 21/2020 jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Provinsi Jabar pertanggal 5 Mei 2020, mencapai 14.029 (Empat Belas Ribu Dua Puluh Sembilan), Indonesia sebagai negara hukum, prosedur PHK sejumlah tersebut harus sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan pekerja/buruh yang di PHK harus mendapatkan hak-hak berupa Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai Pasal 156 ayat (2) s/d ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK).

Rumusan Masalah

1. Hubungan kerja, hubungan industrial dan Pemutusan hubungan kerja dampak negatif COVID-19.
2. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Dalam Hal Perusahaan Tutup Karena Merugi Atau Keadaan Memaksa (Force Majeur) Dan Melakukan Efisiensi
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak

Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Kerja

Menurut **Soepomo**, hubungan kerja, adalah:

" Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak.

Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. (Khakim, 2014)

Hubungan kerja, adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (*Vide* Pasal 1 angka 15 UUK).

2. Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UUK, adalah:

“ Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945”

Berdasarkan pengertian hubungan di atas, selain unsur pengusaha dan pekerja/buruh juga ada unsur pemerintah, hal ini sesuai dengan identitas Indonesia sebagai Negara Kesejahteraan sebagai tercantum alinea 4 Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 dimana disebutkan tujuan negara Indonesia “mewujudkan kesejahteraan rakyat” untuk mewujudkan tujuannya tersebut negara banyak melakukan intervensi dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam hubungan industrial dan prosedur perselisihan hubungan industrial, ikut campur negara harus berdasarkan hukum, untuk itu pemerintah mengeluarkan UUK dan UUPPHI.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Negatif Covid-19

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut **Halim**, Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. (Khakim, 2014) Menurut Pasal 1 angka 25 UUK pemutusan hubungan kerja, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

b. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut **Mohd. Syauffi Syamsuddin**, berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi 5 (lima) macam, yaitu antara lain; Perusahaan tutup, perusahaan melakukan efisiensi. (Khakim, 2014) PHK di daerah Jawa Barat sampai pada tanggal 05 Mei 2020, sebanyak 14.029 (Empat Belas Ribu Dua Puluh Sembilan) pekerja/buruh sebagai dampak Covid-19 menurut penulis, adalah berkenaan PHK oleh pengusaha yang berkaitan dengan aspek jalannya perusahaan, antara lain, perusahaan tutup karena merugi atau perusahaan melakukan efisiensi.

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Dalam Hal Perusahaan Tutup Karena Merugi Atau Keadaan Memaksa (*Force Majeur*) Dan Melakukan Efesiensi

Pasal 156 ayat (1) UUK Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar UP, UPMK, dan UPH.

1. Uang Pesangon

Pasal 156 ayat (2) UUK Perhitungan UP paling sedikit sebagai berikut:

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

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 156 ayat (3) UUK Perhitungan UPMK ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

3. Uang Penggantian Hak

Pasal 156 ayat (4) UPH yang seharusnya diterima meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

4. Besaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Karena Perusahaan Tutup Karena Mengalami Kerugian dan/atau Keadaan Memaksa (*Force Majeur*)

Perusahaan tutup karena mengalami kerugian berlaku ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) UUK, yang prinsipnya mengatur:

- a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.
- b. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud di atas harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Berdasarkan paparan di atas, adalah jumlah PHK di Provinsi Jawa Barat pertanggal 5 Mei 2020, mencapai 14.029 (Empat Belas Ribu Dua Puluh Sembilan) pekerja/buruh karena perusahaan mengalami kerugian sebagai akibat diberlakukannya PSBB dan/atau Covid-19, adalah tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK yang mengatur kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, sementara mewabahnya virus corona dimulai pada bulan Desember 2019 di kota Wuhan Cina, berarti kalau dihitung dari bulan Desember 2019 s/d 5 Mei 2020 baru berjalan 6 (enam) bulan.

Besaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Karena Perusahaan Melakukan Efisiensi

Menurut Pasal 164 ayat (3) UUK pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK sebagaimana dipaparkan di atas.

Merumahkan Pekerja/Buruh

UUK tidak mengenal istilah “merumahkan pekerja/buruh, pengertian merumahkan pekerja, yaitu:

“ Dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan atau berdasarkan batas waktu yang disepakati bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha, membebaskan pekerja/buruh untuk tidak melakukan pekerjaan ”,

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan PHK Massal (SE-907/2004) merumahkan pekerja/buruh dibenarkan oleh hukum. Menurut SE-907/2004 tersebut dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang membawa pengaruh kepada hubungan kerja, maka PHK harus merupakan upaya yang terakhir, setelah dilakukan upaya-upaya sebagai berikut: Membatasi atau menghapus upah lembur, Mengurangi shift, waktu kerja dan jam kerja, Tidak memperpanjang kontrak untuk pekerja/buruh yang habis masa kontraknya, Secara bergiliran meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh, Memberlakukan pensiun dini, atau memensiunkan pekerja/buruh yang sudah memenuhi usia pensiun. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur.

Perselisihan Hubungan Industrial

1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 UUPPHI, ada 4 (empat) , antara lain: Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK.

a. Perselisihan PHK

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (*Vide* Pasal 1 angka 4 UUPPHI)

b. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (*Vide* Pasal 1 angka 2 UU 2/2004).

2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak

a. Penyelesaian Secara Biapartit

Menurut Pasal 136 ayat (1) UUK, pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat, hal ini sejalan dengan Pasal 3 ayat (1) s/d ayat (3) jo Pasal 7 jo Pasal 8 UUPPHI, yang pada prinsipnya mengatur:

- 1) Perselisihan PHK dan perselisihan hak, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana sebagaimana dimaksud di atas apabila berhasil, maka harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditanda tangan oleh pihak pengusaha/wakilnya dan pekerja / buruh / wakilnya, kemudian oleh salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dan di Pengadilan Hubungan Industrial. (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
- 3) Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

b. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak Melalui Mediator, Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Serta Melalui Mahkamah Agung

1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator

Menurut Pasal 8 jo Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UUPPHI pada prinsipnya mengatur, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di PHI pada PN di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis dan harus sudah disampaikan kepada para pihak, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dan/atau jawaban sebagaimana dimaksud di atas, dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud di atas, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di PHI pada PN di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Apabila anjuran tertulis Mediator sebagaimana dimaksud di atas ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI pada PN setempat. Penyelesaian perselisihan melalui PHI dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu

pihak di PHI pada PN setempat. Menurut Pasal 100 UU 2/2004 Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim PHI pada PN setempat, mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada pada perusahaan tersebut (Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama: Penulis), kebiasaan, dan keadilan.

Menurut Pasal 110 s/d Pasal 112 UUPPHI pada prinsip mengatur, Putusan PHI pada PN setempat mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung (MA) dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, yang perhitungan 14 (empat belas) hari kerjanya, adalah bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan PHI pada PN setempat dan Sub Kepaniteraan PHI pada PN dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada ketua MA.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Apabila penyelesaian PHK di Jawa Barat dilaksanakan sesuai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan sebagai dipaparkan di atas sebagaimana diatur dalam UUPPHI yaitu secara Bipartit, Mediator dan melalui PHI serta MA, atau melalui mekanisme Merumahnya Pekerja/Buruh, walaupun di Jawa Barat terdampak Pandemi Covid-19 dan berlakunya PSBB maka penulis berkesimpulan:
- Tidak mungkin jumlah PHK di Provinsi Jawa Barat pertanggal 5 Mei 2020, mencapai 14.029 (Empat Belas Ribu Dua Puluh Sembilan) pekerja/buruh, artinya PHK di Jawa Barat akan jauh jumlahnya dibawah 14.029 (Empat Belas Ribu Dua Puluh Sembilan) pekerja/buruh;
- Kalaupun terjadi PHK, pekerja/buruh akan mendapatkan UP, UPMK dan UPH sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) s/d ayat (4) UUK.

Daftar Pustaka

Buku

- Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Cita Aditya Bakti.

Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19.
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 menyatakan "Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan PHK Massal.

Internet

- <https://pikobar.jabarprov.go.id/>

Analogi M'aider Dalam May Day Berbalut Pandemi Sebagai Refleksi Hari Buruh Di Tengah Pandemi

Ayunita Nur Rohanawati

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Email : ayunita.nur@uii.ac.id

M'aider, kata dari Bahasa Perancis yang berarti 'bantu saya', seolah tepat menggambarkan kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini. Peran pemerintah sebagai pelindung bagi pekerja seolah tak mampu dirasakan oleh pekerja dengan berbagai peristiwa yang terjadi. Ada harapan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang patah dalam kondisi yang semakin redup. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Analogi M'aider dalam Mayday di Indonesia; (2). Refleksi hari buruh di Indonesia di tengah Pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini adalah May day, sudah seharusnya menjadi momentum introspeksi diri para pihak dalam hubungan industrial. Pemerintah tidak resisten dengan check and balances yang dilakukan oleh pekerja. Pemberi kerja dan pekerja membangun komunikasi yang baik antara kedua belah pihak demi terciptanya harmonisasi. Pemerintah dan pemberi kerja memahami kedudukan masing-masing untuk menjamin tidak dilemahkannya kedudukan pekerja dalam proses produksi demi perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Ketiganya untuk menyelaraskan cita-cita bangsa Indonesia yang termaktub dalam pasal-pasal yangw

Latar Belakang Masalah

Sejarah hari buruh internasional atau yang lebih dikenal dengan *May Day* tidak dapat dilepaskan dengan berbagai bentuk perjuangan buruh saat ini. Berangkat dari sejarah lahirnya *May Day* yaitu sejak adanya peristiwa "*Haymarket*" pada tahun 1886 di California, Amerika Serikat, yaitu suatu peristiwa demonstrasi besar-besaran yang dilakukan oleh kaum buruh menuntut pengurangan jam kerja dari 19-20 jam perhari menjadi 8 jam perhari. Semangat tersebut juga sampai ke Indonesia. Buruh atau lebih dikenal dengan pekerja di Indonesia juga berjuang dengan segala lika-likunya agar tanggal 1 Mei ditetapkan hari libur nasional sehingga pekerja dapat melakukan aksi guna menyampaikan aspirasi atas setiap permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi. Akhirnya pada tahun 2013 pemerintah menetapkan tanggal 1 Mei sebagai hari libur nasional.

Akan tercatat dalam sejarah dunia, khususnya Indonesia *may day* tahun ini akan memiliki warna yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Ada luka basah para pekerja formal maupun informal akibat terjadinya pandemi *covid-19* yang melanda lebih dari 200 negara di dunia termasuk Indonesia. Luka yang timbul karena dalam sekejap ada perubahan pendapatan bahkan pemutusan hubungan kerja yang dialami, yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

M'aider, kata dari Bahasa Perancis yang berarti 'bantu saya', seolah tepat menggambarkan kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini. Peran

pemerintah sebagai pelindung bagi pekerja seolah tak mampu dirasakan oleh pekerja dengan berbagai peristiwa yang terjadi. Ada harapan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang patah dalam kondisi yang semakin redup.

Setiap tahunnya *May Day* diperingati pekerja dengan melakukan aksi demonstrasi guna menyampaikan aspirasi yang bertujuan untuk dapat didengar dan direalisasikan oleh pemerintah dan pemberi kerja. Tahun ini dengan adanya kebijakan pemerintah untuk melaksanakan *physical distancing* guna memutus rantai persebaran *covid-19*, aktivitas tersebut tentu tidak dapat dilaksanakan dan perlu menggunakan mekanisme lain yang lebih

Tahun 2020 menjadi tahun yang penuh tantangan bagi dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Adalah beberapa kasus ketenagakerjaan yang mencuat di akhir 2019 dan berlanjut di awal tahun 2020. Berlanjut pada isu *omnibus law* RUU Cipta Kerja yang di dalamnya juga memuat klaster ketenagakerjaan yang penuh kontroversi. Raminya isu tersebut di'*pause*' dengan pandemi *covid-19* yang datang dan menyerang siapapun tanpa membedakan dan sangat berdampak besar pada sektor ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Analogi M'aider dalam Mayday di Indonesia; (2). Refleksi hari buruh di Indonesia di tengah Pandemi COVID-19.

Tinjauan Pustaka

Berangkat dari titik pangkal sejarah, menyusuri kembali hubungan yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja dalam suatu hubungan industrial di Indonesia. Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja pengaturan awalnya terdapat dalam Pasal 1601-1603 *Burgerlijk Wetboek* dengan judul *huur van dienstboden* (penyewaan pelayan) yang mulai berlaku bagi penduduk Indonesia sejak tahun 1879. Hubungan tersebut merupakan hubungan hukum yang masuk dalam ranah hukum privat karena mendasarkannya pada sebuah perjanjian kerja. Hanya saja kedudukan yang tidak berimbang antara kedua belah pihak (di mana hakikat perjanjian menempatkan posisi para pihak seimbang) maka diperlukannya peran pemerintah untuk melindungi pekerja yang tidak berkedudukan sejajar dengan pemberi kerja dalam suatu perjanjian kerja. Di sini lah awal mula masuknya hukum ketenagakerjaan ke dalam ranah hukum publik. Ada hak-hak yang harus dilindungi oleh pemangku kebijakan agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.

Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia pada hakikatnya mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Memiliki definisi bagian dari hukum positif yang mengatur hubungan antara buruh dengan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan

buruh, dan antara buruh dengan penguasa (*arbeidsrecht is dat deel van het positieve recht hetwelk in hoofdzaak de betrekkingen tussen arbeiders en werkgevers, tussen arbeiders onderling en arbeiders en de overheid regelt*). (Koesparmono Irsan, dkk, 2016, hal. 14)

Menelaah secara konseptual mengenai salah satu sumber hukum utama suatu hubungan kerja berupa perjanjian kerja. Pertama, memahami makna suatu perjanjian yang menurut Subekti adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji pada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, yang mana pada peristiwa tersebut timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang disebut dengan perikatan (Subekti, 1983, hal. 1). Berdasarkan hal tersebut maka kita dapat menarik hal pokok yang masuk dalam kriteria sebuah perjanjian ke dalam perjanjian kerja, di mana secara konseptual, perjanjian kerja memiliki unsur sebagai berikut (Asri Wijayanti, 2009, hal. 36): (a) adanya pekerjaan (*arbeid*); (b) di bawah perintah (*gezag ver houding*); (c) adanya upah tertentu (*loon*); dan dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan.

Analisis-Pembahasan Ketenagakerjaan dalam Pandemi Covid-19

Berbagai regulasi ketenagakerjaan Indonesia telah disusun sedemikian rupa tentunya untuk mengakomodasi kedua belah pihak dengan seimbang, pemberi kerja dan pekerja. Hanya saja ada beberapa kebijakan yang perlu dikawal dalam pelaksanaannya karena belum memberikan perlindungan yang masif bagi pekerja. Oleh karena itu peran serikat pekerja sangat diperlukan, untuk menjaga posisi pekerja dalam suatu hubungan kerja. Selain itu juga berperan dalam mengakomodasi berbagai aspirasi pekerja demi tujuan perlindungan dan kesejahteraan.

Indonesia merupakan negara hukum yang melandaskan berbagai kegiatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada. Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau yang lebih dikenal dengan UUK, yang mengatur berbagai macam peraturan ketenagakerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam relasi industrial, pemerintah, pemberi kerja dan pekerja. Serta tentunya menjadi landasan bagi pemerintah untuk menjalankan perannya dalam relasi industrial, baik dalam melaksanakan fungsi pengawasan, penegakan sanksi administratif maupun penjatuhan pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pandemi *covid-19* yang melanda Indonesia memberikan pelajaran berarti bagi dunia ketenagakerjaan Indonesia. Bagaimana seharusnya pemerintah melangkah mengambil kebijakan terkait hak dan kewajiban berbagai pihak dalam relasi industrial, demi tidak mengabaikan apa yang seharusnya menjadi hak masing-masing pihak tersebut. Saat ini banyak tuntutan pekerja untuk tidak dijatuhkan PHK atas mereka dan tuntutan pembayaran upah secara utuh tanpa potongan dan tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana mestinya.

Besaran dan bentuk kompensasi PHK bervariasi, bergantung pada macam PHK terkait sebagaimana diatur dalam UUK. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri dari upah pokok dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Dengan demikian dapat dibayangkan berapa biaya yang harus dikeluarkan jika PHK dijatuhkan. (Ari Hemawan, 2019, hal.73)

Pertanyaan selanjutnya, mampukah 'seluruh pemberi kerja' mengakomodasi berbagai tuntutan tersebut? Definisi pemberi kerja dalam UUK sangat luas, bahkan orang perorangan yang memiliki suatu usaha dan mempekerjakan pekerja termasuk dalam definisi pemberi kerja. Di titik inilah diperlukan suatu kebijakan dari pemerintah, komunikasi yang baik antara pemberi kerja dan pekerja dengan melandaskan pada itikad baik untuk saling memahami kondisi masing-masing.

Itikad baik yang dimaksud, pemerintah melakukan upaya semaksimal mungkin untuk menjamin perlindungan bagi pekerja ditengah pandemi. Pemberi kerja membangun komunikasi yang baik dengan pekerja untuk melahirkan suatu kesepakatan yang tidak merugikan kedua belah pihak. Bentuk itikad baik dimaksud, di satu sisi, pemberi kerja tidak menggunakan kesempatan pandemi ini untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) padahal perusahaan secara finansial tidak terganggu. Di sisi lain, pekerja memahami kondisi pemberi kerja yang memang tidak mampu melangsungkan usahanya karena secara finansial sangat terganggu dengan adanya pandemi ini.

Indonesia menjunjung tinggi musyawarah untuk mufakat, begitu juga dalam relasi industrial. Manakala regulasi tak mampu mengakomodasi perkembangan yang terjadi dalam masyarakat yang begitu cepat, ada baiknya para pihak kembali merumuskan kesepakatan kedua belah pihak dengan tetap mengakkan pilar-pilar hukum dan dalam pengawasan optimal pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan di masing-masing daerah di Indonesia.

Indonesia tengah menghadapi ancaman global berupa pandemi *Corona Virus Disease 2019* atau yang lebih dikenal dengan *Covid-19* yang membuat berbagai pihak bersikap waspada dan hati-hati. Pemerintah sudah melakukan berbagai upaya untuk menekan bertambahnya jumlah korban berkembangnya virus ini, salah satunya memberlakukan kebijakan *Work From Home (WFH)*. *WFH* merupakan kebijakan yang mewajibkan melakukan pekerjaan dari jarak jauh. Selain itu ada himbauan untuk melakukan *social distancing*, yang dirasa cukup berat bagi masyarakat Indonesia.

Tidak luput dari semua itu, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia tentu merasakan dampak pandemi yang sedang dihadapi Indonesia ini. Kebijakan *WFH* tentu berpengaruh terhadap kondisi jalannya suatu usaha yang juga

berdampak pada situasi ketenagakerjaan di lapangan. Kebijakan dan himbauan pemerintah untuk *WFH* dan *social distancing* tentu tidak serta merta dapat dilaksanakan sepenuhnya pada jenis-jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan kontinuitas dalam proses produksinya.

Pada tanggal 17 Maret 2020 Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang intinya berisi pencegahan penyebaran dan penanganan covid-19 di lingkungan kerja serta perlindungan pengupahan bagi pekerja dalam kondisi pandemi. Surat edaran tersebut sejalan dengan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yaitu lebih tepatnya pada Pasal 93 bahwasanya pengusaha tetap diberikan kewajiban membayar upah dalam hal pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Situasi yang berkembang saat ini, ada peningkatan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha karena ketidakmampuan membayar upah pekerja. Pekerja tidak dapat menuntut banyak karena situasi dan kondisi dalam ketidakjelasan kapan semua ini akan berakhir. Dampak dari PHK sepihak ini semakin meningkatkan jumlah penangguran di Indonesia. Tak hanya pada sektor formal, dampak pandemi ini sangat dirasakan oleh pekerja informal yang notabene tidak memiliki hubungan kerja dengan siapapun, oleh karenanya harus mengupayakan bekerja secara mandiri dan mengandalkan pemasukan setiap hari sebagai sumber penghidupan. Tak kalah mirisnya kondisi pekerja informal yang semakin lesu dari hari ke hari sejak di berlakukannya *WFH* dan himbauan *social distancing*.

Harmonisasi Relasi Ketenagakerjaan Indonesia

Relasi ketenagakerjaan Indonesia melibatkan pemerintah di dalamnya, terutama dalam kondisi pandemi saat ini. Sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) disebutkan bahwasanya pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan menjamin kesejahteraan bagi rakyat Indonesia. Sejauh mana peran pemerintah dalam relasi ketenagakerjaan dalam situasi seperti sekarang ini? Menjadi tanda tanya besar melihat kondisi ketenagakerjaan di lapangan yang semakin tak menentu.

Saat ini yang dibutuhkan para pekerja di Indonesia adalah jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya berupa terpenuhinya kebutuhan sehari-hari, obat-obatan serta kemudahan memperoleh fasilitas kesehatan. Pasca pandemi ini berakhir diharapkan akan adanya jaminan bagi pekerja untuk mempertahankan pekerjaan serta memperoleh pekerjaan (kembali) guna keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Suatu harapan besar masyarakat Indonesia khususnya pekerja-pekerja di Indonesia tentang langkah tegas pemerintah dalam menghadapi permasalahan ini. Ada hak-hak pekerja

yang perlu diperhatikan dan dilindungi oleh pemerintah sebagai pemangku kewajiban perlindungan pekerja dalam relasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Bagi para pekerja formal ada yang mengalami keputusan dirumahkan dan PHK sebagai konsekuensi penutupan usaha dan lesunya perekonomian. Hal yang harus dipahami oleh pekerja manakala dijatuhkan keputusan 'dirumahkan' baginya, apakah yang dimaksud dengan dirumahkan adalah kondisi yang memungkinkan untuk dikembalikan untuk kembali bekerja saat pandemi berakhir ataukah yang dimaksud dengan dirumahkan adalah PHK sebagaimana yang dimaksud dalam UUK. Hal ini harus dipastikan karena dalam UUK tidak mengenal adanya dirumahkan tersebut, oleh karena itu untuk memperoleh kepastian hukum saat dirumahkan, pekerja dan pemberi kerja hendaknya membuat hitam di atas putih yang memuat keterangan secara detail tentang keputusan dirumahkan tersebut.

Harapannya tidak ada lagi ingkar janji yang dilakukan oleh pemberi kerja pada pekerja jika nantinya pandemi berakhir dan pekerja berhak memperoleh kembali pekerjaan sebagaimana sebelum adanya pandemi dan keputusan dirumahkan tersebut. Pun dalam kesepakatan tertulis yang dibuat, juga harus memuat apa saja hak yang mampu dibayarkan dan akan diterima oleh pekerja selama dirumahkan tersebut. Kesepakatan tertulis tersebut nantinya juga dapat dijadikan bekal dalam proses hukum jika nantinya ada ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Hal ini otomatis akan menimbulkan suatu tanda tanya besar, dimanakah peran pemerintah dalam situasi seperti ini? Saat ini yang dibuthkan rakyat adalah bantuan dalam bentuk konkrit. Lalu, bagaimanakah peran jaminan sosial bagi rakyat, sudahkah maksimal peranannya bagi rakyat?

Kesimpulan-Rekomendasi

- *May day*, sudah seharusnya menjadi momentum introspeksi diri para pihak dalam hubungan industrial. Pemerintah tidak resisten dengan *check and balances* yang dilakukan oleh pekerja. Pemberi kerja dan pekerja membangun komunikasi yang baik antara kedua belah pihak demi terciptanya harmonisasi.
- Pemerintah dan pemberi kerja memahami kedudukan masing-masing untuk menjamin tidak dilemahkannya kedudukan pekerja dalam proses produksi demi perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.
- Ketiganya untuk menyelaraskan cita-cita bangsa Indonesia yang termaktub dalam pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara

Force Majeure Pandemi Covid-19 Landasan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Pekerja

Junaidi

Fakultas Hukum Universitas Sjakhyakirti Palembang

Abstrak

Email : junaidievy@yahoo.com

Pandemi virus Covid-19 menimbulkan berbagai persoalan serius diseluruh segi kehidupan masyarakat, timbulnya persoalan ekonomi, sosial, politik, hingga ketenagakerjaan. Di dalam bidang ketenagakerjaan Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan, mengambil langkah strategis dalam menghadapi pandemi virus corona (Covid-19) ini, kepada seluruh gubernur diminta melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Force Majeur dalam hubungan kerja; (2). Perjanjian Kerja sebagai Perlindungan Pekerja di masa Pandemi COVID-19 di Indonesia. Hasil penelitian ini adalah Force majeure dalam kondisi pandemi Covid-19 dalam hubungan perjanjian kerja, Jika dalam perjanjian disebutkan secara tegas menyatakan wabah penyakit (outbreak) atau penutupan akses (lockdown) sebagai peristiwa force majeure, maka wabah virus corona dan lockdown oleh pemerintah dapat dijadikan sebagai alasan force majeure. Baik itu dinyatakan secara tegas atau tidak tegas dalam perjanjian, yang harus diperhatikan adalah prestasinya, bukan semata peristiwanya serta peristiwa tersebut pun merupakan kejadian yang tidak dapat diduga sebelum dibuat perjanjian. Keadaan force majeure jika sifatnya sementara, hanyalah menunda kewajiban debitur, tidak mengakhiri perjanjian kecuali ditegaskan dalam perjanjian atau adanya kesepakatan para pihak.

Kata Kunci: Force Majeur, Perjanjian Kerja, COVID-19

Latar Belakang Masalah

Akibat pandemi virus corona menghancurkan perekonomian, ditingkat global dan nasional. Sirkulasi bisnis perusahaan mengalami penurunan produksi, anjloknya pendapatan, hingga menimbulkan kerugian yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara pendapatan dan pengeluaran. Pandemi virus Covid-19 menimbulkan berbagai persoalan serius diseluruh segi kehidupan masyarakat, timbulnya persoalan ekonomi, sosial, politik, hingga ketenagakerjaan. Indonesiapun mengalami akibatnya dengan wabah pandemi virus Covid -19 "telah memaksa pemerintah" untuk mengambil langkah kebijakan khusus dengan menghimbau penghentian sementara aktivitas-aktivitas yang menimbulkan kerumunan, seperti pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di ruang umum, dan keagamaan di rumah ibadah.

Di dalam bidang ketenagakerjaan Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan, mengambil langkah strategis dalam menghadapi

pandemi virus corona (Covid-19) ini, kepada seluruh gubernur diminta melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh. Selain itu juga, pemerintah daerah diminta melakukan upaya pencegahan dan penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja. Hal ini, terdapat dalam Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Dalam surat edaran itu salah satunya berisikan tentang aturan ketentuan gaji karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan. Adapun isi Surat Edaran tersebut, sebagai berikut:

Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai ODP terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.

Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan suspect atau terduga Covid-19 dan diisolasi/dikarantina menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa isolasi/karantina.

Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena penyakit Covid-19 yang dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah masing-masing dalam mencegah dan menanggulangi Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terdapat sejumlah pasal yang membahas soal force majeure yakni Pasal 1244 dan Pasal 1245. Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya walaupun tidak ada iktikad buruk kepadanya. Kemudian,

Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

Tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang merupakan suatu rencana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan penelitian yang menggunakan metode yuridis normatif ialah pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto dan Mamudji, 2011 : 13-14), dalam hal ini berkaitan dengan peraturan dan literatur mengenai perjanjian kerja, force majeure dalam penerapan pada masa pandemi Covid-19.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Force Majeur dalam hubungan kerja; (2). Perjanjian Kerja sebagai Perlindungan Pekerja di masa Pandemi COVID-19 di Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Iman Soepomo, mengatakan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah (Supomo, 1968 : 9). Pendapat dari Subekti mengenai perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian ini ditandai dengan ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda; *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (Subekti, 1977 : 63).

Pengertian yang terdapat pada Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, adanya perkataan “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wewenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah, maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah dari pihak majikan (Djumaidi, 2008 : 31).

Ketentuan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan buruh atau pekerja, adalah tidak sama dan seimbang. Jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak majikan, dengan demikian dalam melaksanakan

hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang. Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tersebut dinyatakan dengan tegas tentang adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha. Oleh karena itu "perumusan tersebut bisa dikatakan kurang lengkap, maka ketentuannya kurang adil (Djumaidi, 2008 : 31-32).

Pengertian tentang perumusan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di atas akan lain, jika perumusan tentang perjanjian kerja tersebut seperti yang dikemukakan Iman Soepomo, yang mana beliau mengemukakan bahwa yang terikat dalam perjanjian kerja adalah kedua belah pihak. Pihak pertama si buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak si majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh serta berkewajiban untuk membayar upah (Supomo, 1968 : 57).

Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Mr. MG. Rood, "bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu *work, service, time and pay*" (Djumaidi, 1977 : 34), berikut ini adalah penjabarannya:

Adanya Unsur Pekerjaan (*Work*)

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Adanya Unsur Pelayanan (*Service*)

Prinsip dalam unsur pelayanan adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan harus bermanfaat bagi pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat di dalam isi perjanjian kerja. Oleh karena itu, "jika suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi pemberi kerja, tetapi mempunyai tujuan untuk kemanfaatan pekerja itu sendiri. Maka tujuan pekerja melakukan pekerjaan misalnya untuk kepentingan praktek seorang siswa atau mahasiswa, maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja (Djumaidi, 1977 : 39).

Adanya Unsur Waktu Tertentu (*Time*)

Buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian

kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan ketentuan perundangundangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum (Djumaldi, 1977 : 40).

Adanya Unsur Upah (*Pay*)

Menurut Djumaldi, jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika "seseorang bekerja bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah. Maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi (Djumaldi, 1977 : 41).

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Dalam hal menguraikan tentang upah, adalah kewajiban esensial dan hubungan kontraktual antara penerima kerja, yaitu buruh dengan majikan. Pemberian majikan, yang sifatnya tidak wajib, sesuai dengan yang ditentukan di dalam perjanjian kerja atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan, maka pemberian tersebut tidak bisa dikategorikan atau diklasifikasikan sebagai upah, misalnya berupa bonus, pesen dan tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Hal ini menurut Djumaldi "yang disebut dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus (Djumaldi, 1977 :41).

Analisis-Pembahasan

1. Force Majeure

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure*, bahkan tidak menjelaskan apa yang disebut dengan keadaan memaksa atau hal terduga tersebut, namun istilah tersebut ditarik dari ketentuan-ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa ataupun dalam bagian kontrak-kontrak khusus dan tentunya diambil dari kesimpulan-kesimpulan teori-teori hukum tentang *force majeure*, doktrin dan yurisprudensi. Ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang *force majeure* di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diantaranya Pasal 1244, 1245, 1545, 1553, 1444, 1445 dan 1460 (Suadi, 2018 : 115). Bentuk *force majeure* secara khusus, yakni (Sukarni, 2009 : 39):

- a) Undang-undang atau Peraturan Pemerintah.
Dalam hal ini tidak berarti bahwa prestasi itu tidak dapat dilakukan, tetapi prestasi tidak boleh dilakukan akibat adanya undangundang atau peraturan pemerintah tadi.

b) Sumpah.

Sumpah kadang-kadang menimbulkan keadaan memaksa, yaitu apabila seorang yang harus berprestasi itu dipaksa bersumpah untuk tidak melakukan prestasi.

c) Tingkah laku pihak ketiga

d) Pemogokan.

Apabila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan memaksa yang menyebabkan terjadinya *force majeure*, maka *force majeure* dapat dibedakan ke dalam dua bentuk (Suadi, 2018 : 119), yaitu :

a. *Force Majeure Permanen*

Bisa dikatakan permanen apabila sama sekali sampai kapanpun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi, misalnya barang yang merupakan objek dari kontrak tersebut musnah di luar kesalahan debitur.

b. *Force Majeure Temporer*

Sebaliknya, dikatakan temporer apabila terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu, misalnya karena terjadi peristiwa tertentu, di mana setelah peristiwa tersebut berhenti, prestasi tersebut dapat dipenuhi kembali.

Force Majeure Pandemi Covid-19 terhadap Perjanjian Kerja

Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional ini menimbulkan polemik mengenai legitimasi *force majeure*. Namun hal ini, dibantah oleh Menteri Koordinator Bidang Politik Hukum dan Keamanan Mahfud MD. Menurut Mahfud, Keppres No.12/2020 tidak bisa jadi legitimasi *force majeure* untuk membatalkan perjanjian hukum maupun kontrak (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200414/9/1226987/pandemi-covid-19-jadi-bencana-nasional-force-majeur-atau-bukan>, diakses pada tanggal 16 Mei 2020).

Dia menjelaskan Keppres tentang Penetapan Virus Corona (COVID-19) sebagai Bencana Nasional tak bisa diartikan sebagai legitimasi seperti *force majeure* sehingga membatalkan kontrak antarpihak. Mantan Ketua Mahkamah Konstitusi itu menyatakan kontrak-kontrak antarpihak akan tetap terikat pada ketentuan Pasal 1338 Kita Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Relaksasi atas ketentuan itu, jelas dia, bisa diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (<https://kabar24.bisnis.com/read/20200415/15/1227419/pandemi-covid-19-bukan-force-majeure-simak-penjelasan-pakar-hukum>, diakses pada tanggal 16 Mei 2020).

Pakar Hukum Tata Negara Rafly Harun sependapat dengan Mahfud. Menurut dia, terbitnya Keppres ini tidak serta merta menjadi dasar legitimasi COVID-19 sebagai kondisi *force majeure*. Dia mengatakan pandemi COVID-19 tidak masuk dalam unsur-unsur *force majeure*. Pasalnya COVID-19 tidak datang secara tiba-tiba, seperti halnya gempa bumi, tsunami, atau bencana alam

lainnya. Menurut Rafly Harun, dalam konteks COVID-19, para pihak maupun objek perjanjiannya tidak serta merta hilang, seperti halnya yang terjadi dalam bencana alam. Atas dasar itu, menurut dia, pandemi COVID-19 tidak bisa dijadikan alasan *force majeure* untuk membatalkan kontrak. Menurut dia, hal yang bisa dilakukan terkait perjanjian hukum atau kontrak di situasi bencana nasional non alam ini, adalah renegosiasi. Dia mengatakan para pihak bisa melakukan renegosiasi dan itu termasuk dalam kebebasan kontrak (<https://kabar24.bisnis.com/read/20200415/15/1227419/pandemi-covid-19-bukan-force-majeure-simak-penjelasan-pakar-hukum>, diakses pada tanggal 16 Mei 2020).

Namun demikian, secara umum, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian>, diakses pada tanggal 10 April 2020), sebagai berikut:

1. Jika dalam perjanjian disebutkan secara tegas menyatakan wabah penyakit (*outbreak*) atau penutupan akses (*lockdown*) sebagai peristiwa *force majeure*, maka wabah virus corona dan *lockdown* oleh pemerintah dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure*.
2. Baik itu dinyatakan secara tegas atau tidak tegas dalam perjanjian, yang harus diperhatikan adalah prestasinya, bukan semata peristiwanya serta peristiwa tersebut pun merupakan kejadian yang tidak dapat diduga sebelum dibuat perjanjian.

Asser menyatakan bahwa apabila berbahaya untuk kehidupan, kemungkinan untuk hidup, kesehatan, kehormatan, dan kemerdekaan, alasan *force majeure* dapat diajukan sebagai halangan untuk melaksanakan kewajiban. Pelaksanaan kewajiban penyediaan jasa konstruksi yang dapat membahayakan kelangsungan hidup dan kesehatan dapat ditunda dengan alasan keadaan memaksa ini (Asser, 1991 : 356).

Kejadian wabah virus corona juga harus merupakan suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkiti, peristiwa *outbreak* dan *lockdown* tidak dapat dijadikan sebagai alasan sebagai *force majeure*.

3. Keadaan *force majeure* jika sifatnya sementara, hanyalah menunda kewajiban debitur, tidak mengakhiri perjanjian kecuali ditegaskan dalam perjanjian atau adanya kesepakatan para pihak.

Dengan demikian, jika wabah virus corona berakhir atau pemerintah mencabut *lockdown*, pihak kreditur dapat menuntut kembali pemenuhan prestasi debitur atau dapat juga memilih mengakhiri perjanjian dengan ganti rugi. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi:

Pihak yang terhadapnya perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih; memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan, jika hal itu masih dapat dilakukan, atau menuntut pembatalan persetujuan, dengan penggantian biaya, kerugian dan bunga.

Kesimpulan-Rekomendasi

Force majeure dalam kondisi pandemi Covid-19 dalam hubungan perjanjian kerja, harus memperhatikan hal-hal, sebagai berikut :

1. Jika dalam perjanjian disebutkan secara tegas menyatakan wabah penyakit (*outbreak*) atau penutupan akses (*lockdown*) sebagai peristiwa *force majeure*, maka wabah virus corona dan *lockdown* oleh pemerintah dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure*.
2. Baik itu dinyatakan secara tegas atau tidak tegas dalam perjanjian, yang harus diperhatikan adalah prestasinya, bukan semata peristiwanya serta peristiwa tersebut pun merupakan kejadian yang tidak dapat diduga sebelum dibuat perjanjian.
3. Keadaan *force majeure* jika sifatnya sementara, hanyalah menunda kewajiban debitur, tidak mengakhiri perjanjian kecuali ditegaskan dalam perjanjian atau adanya kesepakatan para pihak.

Daftar Pustaka

- Asser. (1991). *Pengajian Hukum Perdata Belanda*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Djumaidi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada,
- _____. (1997). *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bina Aksara.
- H. Amran Suadi. (2018). *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Iman Soepomo. (1968). *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hukum Perburuhan*, Jakarta : PPAKRI Bhayangkari.
- Sukarmi. (2009). *Cyber Law: Kontrak Elektronik dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*. Jakarta : Pustaka Sutra.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2011). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200414/9/1226987/pandemi-covid-19-jadi-bencana-nasional-force-majeur-atau-bukan>, diakses pada tanggal 16 Mei 2020.
- <https://kabar24.bisnis.com/read/20200415/15/1227419/pandemi-covid-19-bukan-force-majeure-simak-penjelasan-pakar-hukum>, diakses pada tanggal 16 Mei 2020.
- <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/1t5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian>, diakses pada tanggal 10 April 2020.

Pemenuhan Hak Pekerja yang di-PHK Pada Masa Pandemi Covid-19

Khairani

Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang

Abstrak

Email : khairani.lubis@gmail.com

Di dalam hubungan kerja hal utama yang diinginkan oleh pekerja adalah kelangsungan berusaha serta hak-hak yang timbul dari hubungan kerja yakni upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Bagi perusahaan kebijakan pemberlakuan PSBB, situasi ini menjadi sebuah dilema. Antara mengikuti kebijakan Pemerintah atau tetap mewajibkan pekerja untuk bekerja Sebagai konsekuensi dari penetapan pemerintah bahwa covid-19 ini merupakan bencana nasional sehingga pelaku usaha diharapkan mengikuti prosedur kesehatan yang sudah ditentukan oleh Pemerintahan dalam operasional di perusahaan, termasuk kemungkinan terburuk perusahaan akan mengurangi atau menutup perusahaan sehingga perlu dilakukan pemutusan hubungan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Bagaimanakah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemic covid-19 sebagai bencana nasional?; (2). Bagaimana pemenuhan hak bagi pekerja yang di-PHK pada masa pandemic covid-19?; (3). Bagaimana kedudukan Surat Edaran No.3 Tahun 2020 terhadap ketentuan terkait PHK?. Hasil penelitian ini adalah Pada masa pandemic covid-19 pelaksanaan PHK didasarkan pada ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan yang didasarkan pada keadaan memaksa dalam hal ini sebagai bencana nasional. Pemenuhan hak pekerja yang di-PHK akibat keadaan memaksa sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 2) adalah sebanyak 2 kali upah. Surat Edaran bukan termasuk peraturan perundang-undang tetapi sebagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam rangka melaksanakan perintah yang berlaku secara interna di lingkungan Pemerintahan

Kata Kunci: PHK, Hak Pekerja, Covid-19

Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan dambaan setiap orang dalam rangka mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya. Mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang bagi setiap warga Negara sebagaimana dijamin di dalam Pasal 27 (2) Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. ^[1] Selanjutnya Negara juga menjamin hak pekerja yang sudah berada pada hubungan kerja sebagaimana ditentukan didalam Pasal 28D UUD (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan mendapat pekerjaan dan perlindungan dalam hubungan kerja tersebut selanjutnya diimplemetasikan melalui UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan peraturan pelaksanaannya.

Di dalam hubungan kerja hal utama yang diinginkan oleh pekerja adalah kelangsungan berusaha serta hak-hak yang timbul dari hubungan kerja yakni upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. perlindungan dalam hubungan kerja diwujudkan dalam melalui perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dalam bentuk perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan atau peraturan perusahaan. Perwujudan pemenuhan hak para pihak dapat dilakukan apabila hak dan kewajiban dilakukan dengan baik dan dalam keadaan normal. Kelangsungan berusaha tentunya termasuk pada masa pandemic covid -19 yang melanda dunia. Meskipun Penularan dan penyebaran virus Covid-19 di Indonesia kian hari semakin mengkhawatirkan. penyebaran virus Covid-19 memporak-porandakan tatanan kehidupan masyarakat, mengancam kesehatan (bahkan kematian), kehidupan sosial, pendidikan, menguras anggaran negara, pelaksanaan ibadah, bahkan menjadi pertimbangan pembebasan narapidana dari lapas. Yang paling terdampak adalah para pekerja, baik sektor formal maupun informal.

Dalam rangka menyikapi akibat yang ditimbulkan oleh wabah corona Pemerintah mengeluarkan kebijakan antisipasi terhadap pandemi tersebut berupa dikeluarkannya Kepres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Virus Corona Sebagai Bencana Nasional dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kemudian Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran (SE) No. 3 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Bagi perusahaan kebijakan pemberlakuan PSBB, situasi ini menjadi sebuah dilema. Antara mengikuti kebijakan Pemerintah atau tetap mewajibkan pekerja untuk bekerja. Sebab, masing-masing pilihan tersebut memiliki konsekuensi tersendiri. Apabila mengikuti kebijakan pemerintah, terutama bagi perusahaan atau usaha yang menghasilkan produksi barang atau jasa kebutuhan masyarakat, maka akan mengganggu produktivitas dan menurunnya penjualan. Jika produksi tidak jalan, maka akan mengganggu pemasukan (*income*) dan terjadi penurunan asset perusahaan. Apabila terjadi penurunan asset, maka perusahaan tidak sanggup lagi membayar upah/gaji para pekerja/karyawan. Sehingga, akibat paling buruk adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini sangatlah wajar, karena tidak mungkin dipaksakan jika pengusaha tidak punya kemampuan untuk tetap mempertahankan hubungan kerja ditengah terpuruknya usaha mereka. Jika ngotot mempekerjakan pekerja, tantangannya adalah penyebaran virus covid-19 semakin meluas dan tak terkendali.

Berdasarkan data terakhir, untuk Wilayah Jakarta¹ sudah terjadi PHK kepada hampir 16.600 orang pekerja dan 7000 lebih pekerja dirumahkan. Menurut Menteri Tenaga Kerja sudah lebih 1,4 juta orang buruh kehilangan pekerjaan, dengan rincian 90 % dirumahkan dan 10 % di PHK (TV One `4 April 2020). Artinya, dapat diperkirakan banyak sekali pekerja di Indonesia yang

1 TV One `4 April 2020

terancam PHK akibat mewabahnya virus covid-19. Hal ini belum termasuk industri kecil dan UMKM.

Sebagai konsekuensi dari penetapan pemerintah bahwa covid-19 ini merupakan bencana nasional sehingga pelaku usaha diharapkan mengikuti prosedur kesehatan yang sudah ditentukan oleh Pemerintahan dalam operasional di perusahaan, termasuk kemungkinan terburuk perusahaan akan mengurangi atau menutup perusahaan sehingga perlu dilakukan pemutusan hubungan kerja karena kondisi yang disebabkan oleh bencana. Dengan kata lain Pandemi COVID 19 ini mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk mengurangi atau menghentikan kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul berbagai persoalan yang perlu dikaji untuk mencari solusi dari persoalan-persoalan yang muncul yang dirumuskan dalam tulisan ini adalah :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemic covid-19 sebagai bencana nasional?
- b. Bagaimana pemenuhan hak bagi pekerja yang di-PHK pada masa pandemic covid-19?
- c. Bagaimana kedudukan Surat Edaran No.3 Tahun 2020 terhadap ketentuan terkait PHK?

Tinjauan Pustaka

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemic covid-19 sebagai bencana nasional.

Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) jelas disebutkan bahwa PHK pada dasarnya boleh dilakukan tetapi dengan syarat harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Menurut Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan prosedur pelaksanaan PHK, yang pertama dilakukan adalah para pelaku proses produksi harus mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya di dalam ayat (2) disebutkan jika upaya sudah dilakukan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan maka PHK dapat dilakukan dengan syarat harus ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Untuk mendapatkan Penetapan PHI, pihak yang ingin melakukan PHK mengajukan permohonan kepada PHI dengan melampirkan risalah perundingan bipartit berkaitan dengan upaya pencegahan PHK (Khairani, 2016 :221).

Artinya sebenarnya pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin dihindari karena konsekuensi dari PHK adalah memutus sumber kehidupan pekerja/buru (Kharani, 2018: 125). Namun demikian tidak selamanya pula PHK dapat dihindari mengingat berbagai pertimbangan terhadap kondisi

pemberi kerja/perusahaan dan keadaan dari pekerja/buruh. Oleh karena itu UU Ketenagakerjaan membuat klasifikasi dari PHK, antara lain PHK dengan Penetapan PHI, PHK karena pekerja/buruh melakukan tindak pidana, PHK karena efisiensi dan PHK karena perusahaan tutup dan keadaan terpaksa (*force majeure*). Berdasarkan klasifikasi PHK diatas, maka PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh perusahaan failit atau karena keadaan memaksa. PHK dapat disebabkan oleh kondisi yang terjadi di luar kemampuan pengusaha atau perusahaan sebagaimana tersebut dalam UU Ketenagakerjaan. Kategori PHK dalam keadaan pandemik covid-19 termasuk PHK kedalam keadaan memaksa (*force majeure*) yang diperbolehkan oleh UU Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Pengertian keadaan memaksa secara khusus di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada penjelasan, sementara di dalam hukum perdata pengertian *force majeure* yang disebut juga dengan *overmacht*, *act of god*, keadaan darurat, keadaan kahar, yang bermakna keadaan yang tidak terduga atau keadaan memaksa di luar kemampuan manusia dalam hal ini debitur untuk memenuhi prestasinya sebagaimana diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata(Rahayu Hartini:2020). Keadaan memaksa atau peristiwa yang tidak terduga sehingga menimbulkan akibat yang besar misalnya banjir, gempa bumi, kebakaran, angin topan, peperangan,wabah penyakit, huru hara dan peristiwa lainnya yang dapat memberhentikan kontrak akibat barang yang musnah sehingga pemenuhan tidak dapat dilakukan (Laras Sutrawaty: 2015:8). Berdasarkan pengertian tersebut, maka kondisi saat ini yang dialami oleh Negara Indonesia dan Negara-negara di dunia merupakan keadaan memaksa yang diakibatkan oleh wabah penyakit yang menyebabkan Negara mengeluarkan kebijakan pembatasan terhadap aktivitas masyarakat untuk memutus rantai penyebaran virus dengan cara menjaga jarak, bekerja dari rumah atau bisa juga dengan merumahkan serta mengurangi pekerja. Dengan pembatasan tersebut Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. SE No.3 Tahun 2020 tersebut berisi perlindungan kepada para pihak terkait Pandemi COVID-19, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.

2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

SE tersebut dikeluarkan untuk menghindari PHK, metode yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah dengan melakukan dialog dengan pekerja untuk membuat kesepakatan dalam rangka menghadapi perubahan pola kerja untuk menghindari penularan/penyebaran wabah covid-19 dengan cara perubahan besaran upah, maupun cara pembayaran upah terhadap upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19. Dengan kata lain Pemerintah mengharapkan usaha tetap lanjut dan kelangsungan hidup pekerja tetap terjamin melalui kesepakatan ulang oleh pekerja dan pengusaha.

Selain keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi ditengah tingginya biaya (*cost*) ketimbang pemasukan (*income*) akibat buruk dari pandemik covid-19 yang membuat kegiatan perekonomian jatuh (*down*) sebagaimana tersebut didalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Namun, PHK atas dasar perusahaan melakukan efisiensi ini menurut Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 adalah konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu. Artinya, perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi dengan syarat perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu.

Analisis-Pembahasan

Apabila PHK dilakukan karena keadaan pandemik covid-19, baik itu karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) maupun perusahaan melakukan efisiensi, maka konsekuensi hukumnya perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak kepada buruh/pekerja sebagaimana disebutkan Pasal 164 uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).^[1]

Menurut Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), buruh memperoleh uang pesangon yang dihitung berdasarkan pada masa kerja pekerja/buruh. Jika masa kerja belum 1 (satu) tahun maka pesangon satu bulan, masa kerja 2 tahun dapat uang pesangon 2 bulan upah, begitu seterusnya. Sedangkan uang penghargaan juga diberikan jika buruh/pekerja sudah mempunyai masa kerja minimal 3 tahun. Penghitungan juga berdasarkan masa kerja, jika buruh/pekerja mempunyai masa kerja 3 tahun bekerja pekerja/buruh mendapatkan 1 bulan upah. Kemudian untuk uang penggantian hak ini tergantung dari isi perjanjian yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha/perusahaan ketika melakukan hubungan kerja.

Sesuai dengan Pasal 156 bahwa pesangon yang akan dibayarkan oleh pengusaha sangat tergantung pada masa kerja. Artinya, perlindungan hukum buruh/pekerja yang terkena PHK sangat tergantung pada model hubungan kerja yang dilakukan. Apabila hubungan kerjanya dibuat secara tertulis, maka dapat diketahui masa kerja yang sudah dilakukan oleh pekerja. Sehingga dapat diperkirakan berapa besar hak yang diterimanya.

Tetapi jika dibuat secara lisan, maka akan sulit menentukan berapa besaran yang diterima, bahkan mungkin tidak akan bisa diberikan karena tidak bisa dibuktikan sudah berapa lama masa kerjanya. Disinilah menjadi penting perjanjian kerja dibuat secara tertulis meskipun hanya sekedar surat pengangkatan sebagai dasar perhitungan besaran pesangon adalah upah. Upah merupakan imbalan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Jadi, posisi upah sangatlah menentukan besarnya uang pesangon yang diterima oleh buruh/pekerja yang terkena PHK. Oleh karena itu, upah harus jelas ditentukan dalam setiap hubungan kerja. Begitu pentingnya unsur upah dalam hubungan kerja, meskipun perjanjian kerja hanya secara lisan, diwajibkan kepada pemberi kerja untuk membuat surat pengangkatan yang isinya minimal memuat nama pekerja, kapan mulai bekerja, dan besarnya upah yang diberikan.

Sesuai dengan isi SE Menteri tenaga Kerja No.3 Tahun 2020 yang memberikan pedoman kepada pemberi kerja dan pekerja tetap hubungan kerja berlanjut dengan membuat beberapa perubahan dalam perjanjian yang sudah ada sebelumnya melalui kesepakatan para pihak. Kesepakatan yang dibuat mengenai upah yang akan dibayarkan ketika pekerja di rumahkan, atau bekerja dari rumah atau bahan apabila di-PHK. Hal ini bisa saja terjadi karena sesuai dengan klausula dalam SE diserahkan kepada para pihak untuk membuat kesepakatan. Jika demikian kesepakatan yang dibuat juga menyangkut dengan hak-hak pekerja yang di-PHK tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Jika Pekerja setuju berarti tidak ada masalah, tetapi jika tidak setuju berarti ada persoalan atau sengketa atau perselisihan dalam pemenuhan hak pekerja yang di-PHK pada masa pandemic sementara ketentuan Pasal 164 ini tidak ancaman sanksi apabila dilanggar oleh apra pihak.

Penyelesaian Perselisihan PHK

Hak atas pesangon, uang penghargaan, dan penggantian hak merupakan kewajiban yang timbul akibat PHK. Meskipun PHK dalam keadaan terpaksa di luar kemampuan atau di luar keinginan pengusaha/perusahaan. Tetapi tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon kepada buruh/pekerja. Namun, sungguh sangat disayangkan tidak adanya upaya paksa atau sanksi bagi pengusaha/perusahaan yang melanggar ketentuan pasal 164 tersebut.

Pada prinsipnya, dalam situasi seperti apapun, pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK sebagaimana tercantum dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam hal PHK dikarenakan keadaan memaksa akibat pandemik covid-19, apabila hak tersebut tidak juga diberikan oleh pengusaha/perusahaan, pekerja bisa menyampaikan permasalahan tersebut kepada Pemerintah melalui instansi Ketenagakerjaan. Pemerintah mempunyai kewajiban untuk memediasi pihak pekerja dan pengusaha agar hak dan kewajiban yang timbul karena PHK ditunaikan. Meskipun besar kemungkinan hasilnya tidak harus sesuai dengan besaran menurut Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) karena dilakukan dengan prinsip *win-win solution*.

Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, perusahaan hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*in casu* Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Apabila PHK tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka PHK batal demi hukum (*in casu* Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Perlu diketahui, berkaitan dengan RUU Cipta Kerja, Pasal 164 UU Ketenagakerjaan termasuk yang dihapuskan. Artinya, jika *omnibus Law* ini berlaku, pekerja yang di PHK karena wabah atau bencana tidak lagi mendapat uang pesangon dengan kata lain tidak mendapat perlindungan.

Kedudukan Surat Edaran No.3 Tahun 2020 terhadap ketentuan terkait PHK?

Layaknya Surat Edaran hanya berlaku dalam lingkungan sendiri tidak ditujukan kepada pihak lain dari instansi yang mengeluarkan. Kedudukan SE merupakan *beleidsregel*/kebijakan dari Pemerintah untuk melaksanakan administrasi pemerintah dalam hal ini mengawasi pelaksanaan kelangsungan usaha dalam masa bencana nasional dengan adanya pembatasan sosial yang menyebabkan kebijakan kerja dari rumah, merumahkan pekerja yang pada akhirnya ancaman PHK yang diwarnai oleh situasi yang sulit akibat pandemik covid-19. SE tidak termasuk sebagai peraturan perundang-undangan dan tidak mengikat secara eksternal. Pertanyaannya bagaimanakah kekuatan hukum/kekuatan mengikat dari SE dalam pelaksanaan PSBB agar kelangsungan usaha tetap berjalan dan hak pekerja dapat dipenuhi, apalagi SE ini ditujukan kepada seluruh Gubernur di Indonesia. apakah serta merta pengusaha tidak melakukan PHK atau memeckerjakan pekerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa bentuk Peraturan Perundang-undangan menurut UU No. 12 Tahun 2011 adalah UUD 1945, Tap MPR, UU/Perpu, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan daerah Propinsi serta Perda Kabupaten/Kota (Pasal 7 ayat 1). Teori Hans kelsen tentang hierarki norma hukum dan rantai validitas yang membentuk piramida hukum (*stufentheorie*). Susunan norma menurut teori tersebut adalah (A Hamid S Attamimi, 1990: 287):

1. Norma fundamental negara (*Staatsfundamentalnorm*);
2. Aturan dasar negara (*staatsgrundgesetz*);
3. Undang-undang formal (*formell gesetz*); dan
4. Peraturan pelaksanaan dan peraturan otonom (*verordnung en autonome satzung*).

Peraturan yang dimaksud diatas bersifat mengatur (regeling), selain yang bersifat mengatur ada pula bentuk-bentuk peraturan yang disebut dengan '*beleidsregels*' (*policy rules*) atau peraturan kebijakan. Bentuk peraturan kebijakan ini memang dapat juga disebut peraturan, tetapi dasarnya hanya bertumpu pada aspek '*doelmatigheid*' dalam rangka prinsip '*freis ermessen*' atau '*beoordelingsvrijheid*', yaitu prinsip kebebasan bertindak yang diberikan kepada pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintahan yang dibenarkan menurut hukum.

Dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan badan-badan pemerintah mengeluarkan ketentuan yang sifatnya administratif misalnya Keputusan Presiden, Keputusan Menteri sederajat dengan Peraturan Menteri, Keputusan Gubernur dengan Peraturan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota dengan Peraturan Bupati/Walikota, dan seterusnya. Mengingat tingkatannya sederajat dengan bentuk-bentuk peraturan yang dikeluarkan oleh pejabat berwenang terkait (*ambtsdrager*), bentuk keputusan administratif tersebut juga turut dicantumkan dengan pengertian bahwa putusan-putusan tersebut bersifat administratif (*beschikking*) dan tidak berisi pengaturan terhadap kepentingan umum (public) Keputusan-keputusan yang bersifat administratif ini tidak dapat kita kategorikan sebagai peraturan perundang-undangan. berkaitan dengan Surat Edara menurut Maria Farida Indarti bahwa SE tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan. Meskipun muncul kesan sebagai peraturan, sifatnya hanya untuk kalangan intern, materi muatan, biasanya sebuah SE menjelaskan atau membuat prosedur untuk mempermudah, atau memperjelas peraturan yang mesti dilaksanakan. Karena sifatnya hanya memperjelas, maka SE tidak boleh menabrak apalagi menegasikan peraturan perundang-undangan (Maria Farida Indarti, 1998:6).

Apabila kita kaitkan dengan Surat Edaran Menteri, maka dapat diurai beberapa Kedudukan surat edaran Menteri adalah sebagai berikut :

1. Surat Edaran Menteri Bukan Peraturan Perundang-undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memuat tentang Norma tingkah laku (*Larangan, Perintah, Ijin dan pembebasan*), Kewenangan (*Berwenang dan tidak berwenang*), dan penetapan .

2. Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak
3. Surat Edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir peraturan Menteri, apalagi Perpres atau PP tetapi semata-mata hanya untuk memperjelas makna dari peraturan yang ingin diberitahukan.
4. Surat Edaran mempunyai derajat lebih tinggi dari surat biasa, karena surat edaran memuat petunjuk atau penjelasan tentang hal-hal yang harus dilakukan berdasarkan peraturan yang ada. Surat Edaran bersifat pemberitahuan, tidak ada sanksi karena bukan norma
5. Surat Edaran merupakan suatu PERINTAH pejabat tertentu kepada bawahannya/orang di bawah binaannya.
6. Surat Edaran sering dibuat dalam bentuk Surat Edaran Menteri, Surat Edaran tidak mempunyai kekuatan mengikat keluar karena pejabat yang menerbitkannya tidak memiliki dasar hukum menerbitkan surat edaran.
7. Pejabat penerbit Surat Edaran tidak memerlukan dasar hukum karena Surat Edaran merupakan suatu peraturan kebijakan yang diterbitkan semata-mata berdasarkan kewenangan bebas namun perlu perhatikan beberapa faktor sebagai dasar pertimbangan penerbitannya:
 - a. Hanya diterbitkan karena keadaan mendesak.
 - b. Terdapat peraturan terkait yang tidak jelas yang butuh ditafsirkan.
 - c. Substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - d. Dapat dipertanggungjawabkan secara moral dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.
8. Surat Edaran adalah suatu perintah atau penjelasan yang tidak berkekuatan hukum, tidak ada sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi (Khairul Anam, 2013:12).

Sehubungan dengan uraian diatas maka Surat Edaran Menetri No.3 Tahun 2020 hanya lah sebagai perintah kepada Gubernur di Seluruh Indonesia untuk mengawasi pelaksanaan PSBB di lingkungan kerja untuk menjamin kelangsungan usaha dan terpenuhinya hak-hak pekerja bukan tidak ditujukan kepada Perusahaan dan atau pekerja. Kalaupun ingin merubah besaran upah, atau mengatur bagaimana pola pelaksanaan kerja diserahkan kepada pengusaha dan pekerja untuk membuat kesepakatan dengan mengikuti protokol kesehatan yang ditentukan oleh Pemerintah. Dengan kata lain kedudukan SE hanya berlaku untuk lingkungan pemerintahan.

Kesimpulan-Rekomendasi

1. Pada masa pandemic covid-19 pelaksanaan PHK didasarkan pada ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan yang didasarkan pada keadaan memaksa dalam hal ini sebagai bencana nasional.
2. Pemenuhan hak pekerja yang di-PHK akibat keadaan memaksa sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 2) adalah sebanyak 2 kali upah.
3. Surat Edaran bukan termasuk peraturan perundang-undang tetapi sebagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam rangka melaksanakan perintah yang berlaku secara interna di lingkungan Pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Hamid A. Attamimi, Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara; Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu Pelita I–Pelita IV, Disertasi Ilmu Hukum Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1990
- Khairani, 2016, Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja dengan Pemberi Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Khairani, Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Rajagrafindo, 2018
- M. Solly Lubis, Pergeseran Garis Politik dan Perundang-undangan Mengenai Pemerintah Daerah, Alumni, Bandung, hlm.8
- Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-Undangan, Yogyakarta, Kanisius, 1998,
- Rahayu Hartini, Force majeure dalam Hukum Perikatan dan Akibat Hukumnya, Seminar Nasional Online 5 Mei 2020.
- Saiful Anam, Legal Opinion, [https://www.saplax.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia/Kedudukan Surat Edaran Menteri Dalam Sistem Hukum Indonesia](https://www.saplax.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia/Kedudukan_Surat_Edaran_Menteri_Dalam_Sistem_Hukum_Indonesia), diakses 8 Juni 2020, jam 22.05
- Laras Sutrawaty, Force Majeure Sebagai Alasan Tidak Dilaksanakan Suatu Kontrak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perdata, <https://media.neliti.com/media/publications/150045-ID-force-majeure-sebagai-alasan-tidak-dilak.pdf>

Perlindungan Hukum Hak Upah Tenaga Kerja yang Dirumahkan

Sri Astutik

Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Abstrak

Email : sri.astutik@fh-unitomo.ac.id

Diberlakukannya kebijakan pemerintah dengan Social Distancing dan Physical Distancing, berdampak multi sektor, salah satunya adalah pada sektor tenaga kerja/pekerja. Bahwa melemahnya kegiatan ekonomi terutama di pasar yang mengalami masalah, berujung pada merumahkan karyawan bahkan sampai Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan, maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu. Hal tersebut dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Perlindungan hukum terkait hak upah di Indonesia; (2). Upaya hukum untuk mengantisipasi tenaga kerja yang dirumahkan. Hasil penelitian ini adalah Dalam kondisi pandemik yang mempunyai efek dalam bidang ekonomi, khususnya bagi pekerja yang harus dirumahkan, maka pengusaha juga harus memperhatikan perlindungan terhadap hak pekerja. Untuk Pekerja yang dirumahkan harus tetap mendapat upah sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menaker No. 05 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK : Pengusaha wajib bayar upah penuh berupa upah pokok dan tunjangan; Surat Edaran Menaker No. 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal : Pengusaha dapat merumahkan buruh secara bergilir untuk sementara waktu; Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Covid-19, dimana bagi pekerja yang tergolong Orang Dalam Pemantauan (ODP) dalam jangka waktu 14 hari, upah penuh harus dibayar oleh majikan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Dirumahkan, Hak Upah, COVID-19

Latar Belakang Masalah

Akhir tahun 2019 dunia dihebohkan dengan adanya Virus Corona, yang merupakan virus baru dan penyakit yang sebelumnya tidak dikenal, yang awal mula munculnya wabah ini di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019. Corona virus adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Beberapa jenis coronavirus diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan *Severe Acute*

Respiratory Syndrome (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan ini kemudian lebih dikenal dengan sebutan COVID -19.

Covid-19 semakin menjadi-jadi dan sulit untuk dideteksi penyebarannya. Menurut daftar terakhir yang dipublikasikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, pada Rabu 29 April 2020 tercatat sedikitnya 9.771 orang yang positif terinfeksi virus Corona. Dalam upaya menangani wabah Virus Corona yang semakin luas, pemerintah menganjurkan masyarakat untuk menerapkan *social distancing* atau pembatasan sosial. *Social distancing* merupakan salah satu langkah pencegahan dan pengendalian infeksi virus corona dengan menganjurkan orang sehat untuk membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggunakan istilah *Physical distancing* atau jaga jarak fisik sebagai cara untuk menghindari penyebaran virus corona lebih luas. Juga menghimbau untuk bekerja di rumah (*Work from Home*), dan menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Diberlakukannya kebijakan pemerintah dengan *Social Distancing* dan *Physical Distancing*, berdampak multi sektor, salah satunya adalah pada sektor tenaga kerja/pekerja. Bahwa melemahnya kegiatan ekonomi terutama di pasar yang mengalami masalah, berujung pada merumahkan karyawan bahkan sampai Pemutusan Hubungan Kerja. Jumlah Pekerja yang telah dirumahkan dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat terdampak Covid-19 sudah menembus 2 juta orang. Berdasarkan data Kemenaker per 20 April 2020, terdapat 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan kena Pemutusan Hubungan Kerja akibat terimbas pandemik corona cirus. Dengan rincianya, sektor formal 1.304.777 pekerja dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja mencapai 241.431 orang dari 41.236 perusahaan. Sektor informal, kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak Covid-19 dari 31.444 perusahaan atau UMKM, sebagaimana disampaikan Menteri Tenaga Kerja, Ida Fauziah dalam siaran persnya. (<https://money.kompas.com>. Kamis 23 April 2020. 17.46 WIB)

Dampak *Corona Virus Desiase* 2019 (Covid-19), mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan. Sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan, maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu. Hal tersebut dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Perlindungan hukum terkait hak upah di Indonesia; (2). Upaya hukum untuk mengantisipasi tenaga kerja yang dirumahkan.

Tinjauan Pustaka

Mendasarkan pada kondisi tersebut, maka Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan, karena kedudukannya yang lemah dibanding pengusaha. Zaenal Asikin mengatakan, bahwa :

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga secara sosiologis dan filosofis". (Zaenal Asikin, 1993 : 5)

Salah satu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja, adalah dalam bidang hubungan kerja. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dengan batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap. (Asri Wijayanti, 2018 : 11).

Perjanjian kerja ini menjadi penting, ketika kita berbicara tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Harus dilihat status pekerja dalam perusahaan tersebut. Apakah sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap). Karena dengan perjanjian ini akan mempengaruhi hak-hak normative pekerja yang akan dirumahkan.

Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur/memberi penjelasan mengenai yang dimaksud dengan "dirumahkan". Kebijakan dirumahkan memiliki arti yang berbeda dengan Pemutusan Hubungan Kerja, meskipun ada yang menganggap sama, karena sama-sama tidak bekerja. Merumahkan pekerja atau *furlough*, dalam praktiknya adalah meliburkan atau membebaskan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sementara waktu. (<http://tirto.id.>hukum.>, 9 April 2020). Karyawan yang dirumahkan adalah mereka yang sementara waktu dinonaktifkan dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, dalam kurun waktu yang tertentu. Dan karyawan yang dirumahkan akan kembali dipekerjakan atau diaktifkan setelah ada keputusan dari pihak perusahaan atau pengusaha. Kebijakan untuk merumahkan karyawan harus dengan alasan dan sebab yang jelas, yang mana perusahaan atau yang bersangkutan benar-benar tidak bisa menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Misalnya selama pandemik ini, yang menurut perintah dari pemerintah pusat untuk menghentikan segala kegiatan yang dapat berpotensi menyebarkan virus. (Beranda Ketenagakerjaan, 20 April 2020)

Pemutusan Hubungan Kerja atau lazim dikenal dengan istilah PHK adalah pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha,

meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. (H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019 : 254)

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal ("SE 907/2004") pada butir f menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut : "meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" Berdasarkan SE 907/2004 tersebut dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasikan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Bagaimana hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan. Upah merupakan salah satu unsur utama dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud upah adalah :

Hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

Dalam hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia pada dasarnya menggunakan prinsip *No Work No Pay*, yang artinya tidak bekerja tidak dibayar. Prinsip tersebut pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya, tetapi karena sebab lain yang diperbolehkan atau diatur oleh undang-undang. Prinsip tersebut terdapat dalam Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan". Ketentuan ini dikuatkan oleh Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pasal 24 ayat (1) menyebutkan : "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan".

Analisis-Pembahasan

Terhadap prinsip *no work no pay* ini terdapat perkecualian, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2), bahwa pengusaha wajib membayar upah terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaan karena alasan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah,

menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pasal 93 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur untuk pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan sebagai berikut :

- a. untuk 4 bulan pertama, dibayar 100% dari upah;
- b. untuk 4 bulan kedua, dibayar 75% dari upah;
- c. untuk 4 bulan ketiga, dibayar 50% dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum PHK oleh pengusaha.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:

- a. pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 hari;
- b. menikahkan anak, dibayar untuk selama 2 hari;
- c. mengkhitankan anak, dibayar selama 2 hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar selama 2 hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar selama 2 hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar selama 2 hari;
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

Demikian juga dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015, perusahaan tetap diwajibkan membayar upah pekerja yang tidak masuk atau tidak bekerja karena tiga hal berikut ini:

- 1. Berhalangan, yakni sakit dan tak dapat melakukan pekerjaan; sakit pada haid hari pertama dan kedua (pekerja perempuan); tidak masuk karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran, suami/isteri/anak/orangtua/mertua/menantu atau keluarga yang tinggal serumah meninggal dunia.
- 2. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, yakni menjalankan kewajiban

terhadap negara; menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya; melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha; dan tugas pendidikan dari perusahaan.

3. Menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, meliputi hak istirahat mingguan; cuti tahunan; istirahat panjang; cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau cuti keguguran.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka Perusahaan boleh tidak membayar karyawannya/pekerjanya yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan, atau dengan alasan di luar yang tercantum di atas.

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Undang Undang Tenaga Kerja secara tegas sudah mengatur tentang hak-hak pekerja, yaitu pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja /buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Tidak demikian halnya dengan pekerja yang dirumahkan. Belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja yang dirumahkan. Upah kerja bagi pekerja yang dirumahkan, dapat dilihat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang dirumahkan. Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Kakanwil Disnaker, maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan, agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

Meskipun dalam Undang Undang Tenaga Kerja tidak mengatur secara khusus tentang pekerja yang dirumahkan, menurut saya bahwa ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f dapat dijadikan dasar dalam

pemberian upah bagi pekerja/buruh yang dirumahkan, yaitu “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”.

Menurut Aries Harianto, Karyawan yang dirumahkan berhak atas upah yang dapat terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah tanpa tunjangan. Tunjangan tidak tetap, meskipun bagian dari komponen upah, tidak dapat diberikan kepada karyawan yang dirumahkan karena tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang didasarkan pada kehadiran. “Kehadiran” merupakan syarat yang harus dipenuhi sehingga “hak atas tunjangan tidak tetap” dapat diberikan/diterima. Mengingat pada saat dirumahkan pekerja tidak hadir bekerja, maka karyawan yang dirumahkan tidak diberikan tunjangan tidak tetap. (Aries Harianto, 2016 ; 47). (Jurnal Ilmu Hukum Prima, Vol 1 No. 2, 2019 : 19).

Di masa pandemik Covid-19 banyak pekerja yang dirumahkan tanpa gaji. Seperti terjadi pada pegawai Bandara Internasional Soekarno-Hatta, akibat penutupan Terminal 2F, sejumlah pegawai dirumahkan selama 2 (dua) bulan terhitung 1 April hingga 29 Mei 2020, tanpa gaji. (Kompas.com, Rabu 1 April 2020). Kondisi ini juga terjadi di Surabaya, karyawan di sebuah badan usaha, ketika terjadi PSBB ke 1, diliburkan 2 minggu, dan mereka tidak mendapat upah penuh. Hari Raya tidak mendapat Tunjangan Hari Raya. Setelah Hari Raya beberapa karyawan dirumahkan, dan tidak jelas sampai kapan. Mereka tidak mendapat gaji. Hanya disampaikan kalau sudah kembali normal akan dipanggil lagi.

Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam menghadapi masa Covid 19, untuk memutus mata rantai penyebaran corona virus, dan untuk menyelamatkan perusahaan dari kerugian yang terus menerus, yaitu dengan cara karyawan dirumahkan dengan tetap mendapat gaji, karyawan dirumahkan dengan tidak mendapat gaji, bekerja sebagian/bergiliran, mengurangi shift, mengurangi gaji, dan bahkan ada yang di PHK.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Dalam kondisi pandemik yang mempunyai efek dalam bidang ekonomi, khususnya bagi pekerja yang harus dirumahkan, maka pengusaha juga harus memperhatikan perlindungan terhadap hak pekerja. Untuk Pekerja yang dirumahkan harus tetap mendapat upah sebagaimana diatur dalam :
- Surat Edaran Menaker No. 05 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK : Pengusaha wajib bayar upah penuh berupa upah pokok dan tunjangan;
- Surat Edaran Menaker No. 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal : Pengusaha dapat merumahkan buruh secara bergilir untuk sementara waktu;

- Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Covid-19, dimana bagi pekerja yang tergolong Orang Dalam Pemantauan (ODP) dalam jangka waktu 14 hari, upah penuh harus dibayar oleh majikan.

Daftar Pustaka

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Aris Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke delapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.

Elbert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, Brigid Jendamuli Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Perlindungan Hak Berusaha Ibu Rumah Tangga Melalui Usaha Mandiri Kripik di Sumenep

Yayuk Sugiarti

Fakultas Hukum Universitas Wiraraja Sumenep

Abstrak

Email : yayuksugiarti@wiraraja.ac.id

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perekonomian keluarga yang dilakukan oleh seorang ibu rumah tangga (IRT). Jaminan atas berlangsungnya kegiatan usaha belum dapat dirasakan secara utuh oleh ibu rumah tangga karena kekhawatiran atas ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hak berusaha ibu rumah tangga melalui usaha mandiri kripik di Sumenep. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan statute approach. Hasil penelitian ini adalah adanya perlindungan dari UU Nomor 11/2020 terkait dimungkinkannya penggunaan dasar pelepasan hak dari pekerja untuk sepakat menerima upah di bawah upah minimum secara lisan bagi usaha kecil dan mikro, sebagai dasar untuk menentukan tidak adanya tuntutan hak, karena dianggap bukan pelanggaran hukum. Rekomendasi yang dihasilkan adalah diupayakan adanya peningkatan kualitas produk. Kata kunci : hak berusaha, ibu rumah tangga, usaha mandiri, perlindungan hukum.

Latar Belakang Masalah

Menjadi seorang Ibu Rumah Tangga (IRT) bukan berarti tidak bisa mendapatkan penghasilan sendiri atau bahkan membuka lapangan pekerjaan. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perekonomian keluarga yang dilakukan oleh seorang IRT misalnya berjualan secara online (*Online Shop*) (Hakiki et al., 2017) (Perea Y Monsuwé et al., 2004), dibidang makanan membuka *Catering*, Tata Rias (*Make Up Artist*), toko baju (*Boutiq*), membuka Salon kecantikan, (Haripin, 2020) (Situmorang, 2015) dan banyak lagi lainnya. Dari kegiatan usaha tersebut tentunya dapat membuka lapangan pekerjaan bagi orang-orang terdekat seperti saudara, tetangga dan orang yang membutuhkan pekerjaan sehingga dapat menjadikan sumber penghasilan serta dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat setempat. Mereka ini adalah termasuk kelompok marginal. (Wijayanti, 2016) (Wijayanti & Winarsi, 2019) (Wijayanti, 2020)

Kegiatan berusaha secara mandiri saat ini tidak hanya menjadi *trend* kalangan masyarakat kota saja, namun masyarakat desa saat ini juga tampil mengembangkan usaha mandiri hasil dari potensi pertanian di desanya. Melalui pelatihan-pelatihan baik dari Pemerintahan Desa, Balai Pelatihan Kerja maupun Perguruan Tinggi dalam melakukan pemberdayaan dan peningkatan SDM masyarakat desa, akhirnya menjadi motivasi untuk mengembangkan potensi hasil pertanian seperti singkong yang diolah menjadi makanan ringan, terjangkau, sehat dan berkualitas yaitu olahan

Penjualannya tidak hanya dikonsumsi oleh masyarakat sumenep namun di luar kota Sumenep. Kripik juga menjadi oleh-oleh khas kota Sumenep. Saat ini, proses produksi kripik kebanyakan dikelola oleh ibu rumah tangga, para pekerja berasal dari lingkungan sekitar, dimana sebagai tenaga kerja mereka tidak diikat oleh kontrak secara tertulis namun, hanya perjanjian dibawah tangan atau secara lisan. (Ariadi Subagyo & Wijayanti, 2020) Begitu pula dengan jam kerja dan upah pekerja (Wijayanti, 2012a).

Terkait Upah pekerja bagi pelaku usaha atau pengusaha harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. Sedangkan upah pekerja Usaha Kripik di sumenep masih dibawah upah minimum (Wijayanti et al., 2017), sehingga pelaku usaha kripik yang notabene juga menjadi pembuka lapangan kerja justru mempunyai kekhawatiran atas ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum. Oleh karena itu, pelaku usaha Kripik perlu mendapatkan perlindungan terkait Hak Berusaha melalui usaha mandiri Kripik di Sumenep.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: perlindungan hak berusaha ibu rumah tangga melalui usaha mandiri kripik di Sumenep

Tinjauan Pustaka

Bentuk perlindungan bagi IRT yang mendirikan usaha mandiri, jika ditelaah berdasarkan peraturan perundang undangan maka dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Perlindungan Hak Berusaha yang aman dalam Hubungan Kerja
2. Perlindungan Hak Berusaha yang aman dalam Produk.

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha (Wijayanti, 2012).

Berdasarkan peraturan tersebut mengharapkan kondisi usaha yang kondusif dan pemenuhan hak yang tidak berat sebelah yaitu antara buruh atau pekerja dengan pengusaha sehingga tercipta iklim usaha yang baik.

Analisa dan Pembahasan

1. Perlindungan hak berusaha yang aman dalam hubungan kerja

Pelaksanaan pembayaran upah bagi tenaga kerja hingga saat ini masih menjadi dilema bagi perusahaan atau pengusaha. Karena pada prinsipnya

pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum bagi pekerja/buruh disesuaikan dengan:

1. Upah Minimum Berdasarkan Wilayah Provinsi Atau Kabupaten/Kota.
2. Upah Minimum Berdasarkan Sektor Pada Wilayah Provinsi Atau Kabupaten/Kota.

Implementasinya pada pengusaha kripik di sumenep yang dikelola oleh IRT, pelaksanaan pemberian upah masih tidak sesuai dengan standar upah minimum di Kabupaten Sumenep, hal ini tentu menjadi dilema bagi Pengusaha Kripik, serta terhadap ancaman pidana juga menjadi ketakutan tersendiri.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) jo. pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) diatur bahwa : Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pasal 185 ayat (1) UU No. 13/2003 adalah kategori tindak pidana murni atau bukan merupakan delik aduan. sehingga, tindak pidana ini dapat secara langsung ditangani oleh pihak Kepolisian atau Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tanpa harus menunggu pengaduan dari karyawan yang menjadi korban

Menggunakan dasar pelepasan hak dari pekerja untuk sepakat menerima upah dibawah upah minimum secara lisan yaitu selama tidak ada tuntutan hak dianggap bukan pelanggaran hukum. Namun, berdasarkan Pasal 90 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja nyatanya ketentuan upah minimum dikecualikan bagi Usaha Kecil Mikro dan Menengah, jadi upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan minimal serta rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data BPS kabupaten Sumenep.

2. Perlindungan hak berusaha yang aman dalam produk.

Produk secara umum diartikan sebagai barang yang secara nyata dapat dilihat dan dipegang (*tangible goods*), (Gounaris, 2005) baik yang bergerak maupun tidak bergerak. Namun dalam kaitannya dengan masalah tanggung jawab produsen (*Product liability*) (Luchs et al., 2010) produk bukan hanya berupa *tangible goods*, tetapi juga termasuk yang bersifat *intangible*, seperti listrik, produk alami (makanan, minuman, binatang peliharaan), tulisan (peta penerbangan yang diproduksi secara massal), atau perlengkapan rumah. Termasuk dalam pengertian produk tidak hanya produk yang sudah jadi secara keseluruhan, tetapi juga komponen dan suku cadang.

Kualitas produk harus menjadi perhatian utama bagi seorang pengusaha. Karena bila kualitas produk baik, akan mempengaruhi tingkat penjualan produk tersebut serta dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap produk tersebut. Seperti halnya Kripik yang dikelola oleh IRT sebagai usaha mandiri harus memberikan informasi yang jelas terkait dengan Produk

Kripik dengan menyertakan label pada barang dagangannya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen pasal 8 ayat (1) huruf i pelaku usaha dilarang memproduksi barang dan/atau memperdagangkan barang dan /atau jasa yang tidak memasang label atau membuat penjelasan barang yang memuat nama barang, ukuran, berat/isi bersih atau netto, komposisi, aturan pakai, tanggal pembuatan, akibat sampingan, nama dan alamat pelaku usaha, serta keterangan lain untuk penggunaan yang menurut ketentuan harus dipasang/dibuat. Bagi pelaku usaha yang melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (1) diancam penjara paling lama lima (lima) tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).

Pengusaha Kripik di Kabupaten sumenep telah melengkapi produknya dengan label yang berisi informasi produk kripiknya seperti bahan makanan atau komposisi, Tanggal kadaluarsa dan berat/isi bersih atau netto. Selain itu juga untuk memasarkan produk kripik tidak hanya di wilayah sumenep namun juga keluar kota, maka perlu strategi yang dilakukan oleh IRT Pengusaha Kripik, sebagai berikut :

1. Produk berkemasan modern pasar, estitis dan menarik serta disukai oleh konsumen
2. Mencantumkan nama produk, daftar bahan yang digunakan dan berat bersih atau isi bersih yang benar
3. Sikap pelaku usaha yang tidak konvensional.

Kesimpulan – Rekomendasi

- Perlindungan hukum bagi ibu rumah tangga dalam menjalankan usaha mikronya terkait upah pekerja, telah diberi kemudahan untuk dilakukan kesepakatan pemberian upah di bawah upah minimum.
- Rekomendasi yang dihasilkan adalah diupayakan adanya peningkatan kualitas produk, terkait berat dan kemasan yang tidak konvensional lagi.

Daftar Pustaka

- Ariadi Subagyo, B. S., & Wijayanti, A. (2020). Automatic exchange information for customers of financial institutions protection. *International Journal of Advanced Science and Technology*.
- Gounaris, S. P. (2005). Trust and commitment influences on customer retention: Insights from business-to-business services. *Journal of Business Research*. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00122-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00122-X)
- Hakiki, A. A., Wijayanti, A., & Sari, R. K. (2017). Sengketa Jual Beli Online. *Law Journal*.
- Haripin, M. (2020). *Dampak Politik-Keamanan COVID-19*. <http://www.Politik.Lipi.Go.Id/Kolom/Kolom-2/Politik-Nasional/1383-Dampak-Politik-Keamanan-Covid-19>.

- Luchs, M. G., Naylor, R. W., Irwin, J. R., & Raghunathan, R. (2010). The sustainability liability: Potential negative effects of ethicality on product preference. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1509/jmkg.74.5.18>
- Perea Y Monsuwé, T., Dellaert, B. G. C., & De Ruyter, K. (2004). What drives consumers to shop online? A literature review. In *International Journal of Service Industry Management*. <https://doi.org/10.1108/09564230410523358>
- Situmorang, J. (2015). Strategi UMKM dalam menghadapi iklim usaha yang tidak kondusif. *Infokop*.
- Wijayanti, A. (2012a). Critical Analysis of the Minimum Wages in Order to Achieve Substantive Justice. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2183624>
- Wijayanti, A. (2012b). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7>
- Wijayanti, A. (2016). Access to Justice and Labor Law Reform in Asia. *Rechtsidee*. <https://doi.org/10.21070/jjhr.v3i1.144>
- Wijayanti, A. (2020). *Al Ujroh as an Alternative of a Fair Wage Setting Solution*. <https://doi.org/10.2991/icss-18.2018.263>
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Unggul, S., & Hariri, A. (2017). Legal aid for marginal communities. *Man in India*.
- Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *THE IMPLEMENTATION OF LEGAL AID MODEL FOR MARGINAL*. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/diskusi-syariah-dan-undang-undang-2019/>

DILEMATIKA IMPLEMENTASI PENEGAKAN UPAH MINIMUM DALAM *IUS CONTRA LEGEM*

Asri Wijayanti

Universitas Muhammadiyah Surabaya

(Artikel ini merupakan luaran dari penelitian Dasar yang berjudul " Model advokasi serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial di Indonesia berbasis kebenaran formal tahun 2019-2020)

Abstrak

aw@asriwrites.com

Upah adalah tujuan dari setiap orang yang bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Fakta yang ada di masyarakat seringkali pembayaran upah nilainya masih di bawah upah minimum. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penegakan atas pembayaran upah minimum berdasarkan pendekatan *socio legal*. Hasil penelitian yang didapatkan adalah adanya praktek di dalam masyarakat yang memberikan upah kepada pekerjaannya kurang dari yang seharusnya di bawah upah minimum Provinsi atau Kota karena adanya pelepasan hak. Sebagian besar dari masyarakat menganggap bahwa hal ini masih dapat ditolelir karena dirasakan adil oleh para pihak, meskipun terdapat pelanggaran hukum. Rekomendasi yang dihasilkan adalah agar pemerintah membuat peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja tentang pengaturan perbedaan pengaturan besaran upah minimum bagi usaha kecil atau menengah yang tidak mampu membayar upah pekerjaannya sebesar upah minimum.

Kata kunci: upah minimum, pelepasan hak, adil.

Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Wascher, 2015) (Neumark et al., 2013) (Neumark & Wascher, 2007). Kebutuhan atas pangan sandang dan papan merupakan suatu kebutuhan pokok bagi setiap manusia (Lilik Puja Rahayu, 2020). Untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut manusia akan melakukan segala daya upaya yaitu melakukan suatu pekerjaan baik dilakukan secara pribadi maupun dilakukan kepada orang lain atau negara (Sugiarti & Wijayanti, 2020). Tentunya tujuan untuk mendapatkan upah adalah utama bagi seseorang yang melakukan pekerjaan (Wijayanti & Winarsi, 2019).

Ada Tarik menarik antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja dalam penentuan upah. (Wijayanti, 2020). Upah merupakan suatu tujuan dari pekerja sehingga pekerja selalu menginginkan adanya kenaikan upah yang terus menerus sebagai bentuk adanya peningkatan kesejahteraan (Wan et al., 2015). Berbeda halnya dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memandang upah sebagai bagian dari biaya produksi, harus ditekan jumlahnya (Zhou et al., 2016).

Untuk itulah pemerintah sebagai organ yang mewakili negara membuat suatu aturan hukum mengenai besaran upah di Indonesia yang disebut

sebagai upah minimum. Ada dua parameter upah minimum yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten atau kota. Undang Undang 13/2003 menempatkan pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum adalah sebagai suatu perbuatan kejahatan yang mendapat ancaman hukuman pidana bagi pelanggarnya.

Ancaman ini tidaklah membawa dampak yang berarti di masyarakat karena Sebagian besar dari masyarakat Indonesia masih menerapkan pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten atau kota. Ada disparitas yang sangat tinggi antara besaran upah minimum provinsi upah minimum kabupaten atau kota. Ada parameter yang berbeda tentang siapa yang dikatakan sebagai pemberi kerja atau sebagai pengusaha di satu sisi dan sebagai pekerja di sisi lainnya. Hal inilah yang menjadikan situasi masyarakat menganggap bahwa mereka yang telah mempekerjakan orang dengan membayar upah di bawah upah minimum apabila betul betul secara keuangan tidak sanggup memenuhi tuntutan sebesar upah minimum akan melakukan suatu, tidak akan menuntut dengan dibayarkan upahnya kurang dari upah minimum.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan metode sosio legal. Penelitian hukum adalah penelitian yang mendasarkan pada teori hukum yang berkaitan dengan suatu system norma atau peraturan perundang undangan Ketika melakukan hubungan dengan masyarakat hukum yang ada di dalam masyarakat dengan menggunakan teori teori terkait dengan bekerjanya hukum di dalam masyarakat sebagai suatu proses analisis, soalnya yang terkait dengan teori teori manfaat hukum kepastian hukum atau kebijakan umum atau publik

Penelitian hukum yang menggunakan metode sosio legal dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terkait dengan pelaksanaan pelepasan hak terkait dengan tidak dilakukannya pembayaran minimal sebesar upah minimum. Sifat penelitian ini adalah analitis karena menggunakan bahan hukum yang diperoleh di masyarakat kemudian dianalisis secara kualitatif. Pendekatan sosio legal, digunakan pada saat mengidentifikasi pola hubungan antara pihak pemerintah dalam hal ini Disnaker serta pihak Yudisial dalam hal ini adalah pengadilan hubungan misalnya yang dikaitkan dengan subyek hubungan industrial yaitu pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja.

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapatlah ditarik suatu permasalahan yaitu adanya dilema atas penegakan upah minimum berdasarkan keadilan. Apakah pelepasan hak dapat menjadi dasar pemberian upah kurang dari upah minimum?

Tinjauan Pustaka

Sebelum melakukan pembahasan, perlu dikiranya diuraikan tentang obyek yang menjadi telaah dalam penelitian ini yaitu yang terkait dengan

upah minimum dan *jus contra legem*. Upah harus diberikan minimal sebesar upah minimum. Fakta yang ada di masyarakat terdapat penyimpangan yaitu diberikannya upah kurang sebesar dari upah minimum karena terdapat perjanjian bersama antara pengusaha dan pekerja untuk melepaskan hak diberikannya upah minimal sebesar upah minimum yang didaftarkan di pengadilan. Untuk itu maka perlu kiranya diuraikan terlebih dahulu terkait dengan upah, upah minimum, perjanjian bersama, pelepasan hak, penyelundupan hukum, dan adil meskipun melanggar undang-undang.

Upah, adalah imbalan atas hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan (Shatzmiller, 1997) (Hijriah & Adiba, 2019). Upah adalah imbalan pada pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU 13/2003).

Upah minimum, adalah upah bulanan terendah yang berupa upah tanpa tunjangan atau berupa upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (Pasal 1 angka 2 Permenaker No 21/2016). Dasar penetapan Upah minimum adalah kebutuhan hidup layak atau KHL. Merupakan suatu standar kebutuhan seseorang pekerja lajang atau belum berkeluarga yang dapat hidup layak secara fisik dalam jangka waktu satu bulan. Menentukan kebutuhan hidup layak didasarkan pada beberapa komponen yang diatur dalam Permenaker nomor 18 tahun 2020. Terdapat tujuh kelompok komponen dan jenis yang menjadi dasar KHL yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, Kesehatan, transportasi dan komunikasi, serta rekreasi tabungan dan jaminan social, sahnyada 64 komponen.

Perjanjian bersama, merupakan suatu perjanjian yang dihasilkan oleh pengusaha dan pekerja Ketika telah dilakukan suatu kesepakatan hasil dari perundingan bipartite atau mediasi yang didaftarkan ke pengadilan negeri di wilayah perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Ada kalanya isi dari perjanjian bersama adalah kesepakatan untuk dibayar hasil pekerjaan nya sebesar upah kurang dari upah minimum. Hal ini merupakan implementasi dari adanya pelepasan hak dari pekerja untuk menuntut kepada pengusaha yang membayar upah kurang dari upah minimum. Pelepasan hak merupakan perwujudan dari konsep hukum privat yang diterapkan dalam praktek ketenagakerjaan. Merupakan perjanjian perseorangan atau perjanjian individu wall yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja. Hal ini tunduk pada ketentuan hukum perdata yang diatur di dalam kitab undang undang hukum perdata atau Burgerlijk Wetboek (B.W.).

Sekilas tampak adanya suatu keadaan penyelundupan hukum atau *fraus*

legis. *Fraus legis* adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk tujuan menghindarkan pemberlakuan sistem hukum tertentu yang seharusnya berlaku sehingga dengan dilakukannya perbuatan tersebut bagi orang tersebut dapat diberlakukan hukum lain dari yang seharusnya berlaku (Gorry, 2013)

Kajian terkait upah, sangat menarik karena undang 13/2003 menetapkan pembayaran upah di bawah upah minimum adalah suatu perbuatan tindak pidana kejahatan yang mendapat ancaman hukuman. Hal ini berbeda dengan kenyataan yang ada di masyarakat di mana masih banyak ditemukan pekerja yang mendapatkan upah di bawah upah minimum dan itu dianggap adil oleh mereka meskipun pemberian upah di bawah upah minimum tersebut adalah perbuatan melanggar undang undang hal ini merupakan bentuk dari *ius contra legem* (Bell & Machin, 2018).

Ius contra legem adalah suatu Asas hukum dimana merupakan tindakan mengesampingkan undang undang. Ketika peraturan perundang-undangan menimbulkan ketidakadilan, maka hakim wajib berpihak kepada keadilan dengan mengenyampingkan hukum atau peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Analisa dan Pembahasan

Upah timbul ketika adanya suatu hubungan kerja (Cengiz et al., 2019). Hubungan kerja akan timbul setelah adanya perjanjian kerja, baik dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum kontrak maka sudah sewajarnya apabila terdapat suatu syarat sah nya perjanjian dengan mengikuti ketentuan pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata / *Burgerlijk wetboek*.

Upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan hubungan kerja. Ada keinginan untuk mendapatkan kenaikan upah setiap berkala. Pengusaha dalam melakukan hubungan kerja dan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak boleh atau dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU 13 /003. Pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Regulasi telah mengatur bahwa pembayaran upah berdasarkan kesepakatan yang lebih rendah dari upah minimum adalah batal demi hukum. Selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh melakukan suatu kesepakatan di mana pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum. Apabila kesepakatan terjadi maka kesepakatan itu adalah batal demi hukum (Pasal 91 UU 13/2003)

Pelanggaran atas tidak dapat dibayarkannya upah minimal sebesar upah minimum adalah suatu tindak pidana kejahatan. Ada ancaman hukuman atas pelanggaran dibayarnya upah kurang dari upah minimum minimum adalah

sanksi pidana penjara minimal satu tahun dan paling lama empat tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 (Pasal 185 UU 13/2003).

Di dalam praktik yang terjadi di masyarakat sering terjadi pemberian upah pekerjaanya, kurang dari upah minimum. Ketika ada perjanjian sebelum terjadinya hubungan kerja terkait besaran nilai upah di bawah upah minimum kemudian pada saat berlangsungnya hubungan kerja terjadi perselisihan atas nilai besaran upah maka dapat dilakukan suatu kesepakatan melalui upaya perundingan bipartit atau mediasi

Kesepakatan yang diperoleh setelah terjadinya perundingan tripartit atau mediasi merupakan perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja dan ditandatangani secara Bersama sama serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama memiliki fungsi eksekutorial. Terhadap perjanjian Bersama yang telah didaftarkan itu akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian Bersama. Tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama (Pasal 7 UU 2/2004).

Perjanjian Bersama juga dikenal dalam proses mediasi. Apabila terjadi kesepakatan kedua belah pihak yang dibuktikan dengan adanya tandatangan kedua belah pihak maka dapat dibuat perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Akta bukti pendaftaran perjanjian Bersama pada saat proses melalui mediasi juga memiliki kekuatan eksekutorial (Pasal 13 UU 2/2004).

Di dalam praktik, kadang terjadi upaya menarik perjanjian bersama ke ranah hukum pidana dengan melaporkan adanya dugaan pelanggaran pidana atas pemberian upah di bawah minimum kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini menarik untuk dijadikan bahan kajian karena satu obyek perkara diupayakan penyelesaian secara perdata dan secara pidana secara sekaligus. Setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan nota pemeriksaan adalah peringatan dan atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan (Pasal 18 *jo.* Pasal 30 Permenaker 33/2016)

Memang hubungan kerja merupakan ranah perdata karena diawali adanya kesepakatan para pihak untuk melakukan hubungan kerja yang didahului oleh adanya perjanjian kerja. Kebebasan berkontrak antara para pihak telah menjadi dasar dilakukannya hubungan kerja berlangsung. Bebas

untuk menentukan obyek dari perjanjian kerja tersebut misalnya nilai upah, kurang dari upah minimum. Dalam hal ini pekerja melakukan pelepasan hak untuk menuntut pengusaha atas kesalahan membayar upah kurang dari upah minimum.

Tarik menarik atas kasus pelanggaran upah minimum antara ranah perdata dan ranah pidana terjadi di masyarakat saat ini. Pembayaran upah tidak boleh atau dilarang dilakukan apabila nilainya kurang dari upah minimum. Merupakan suatu pelanggaran pidana dan masuk dalam pidana atas perbuatan pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum. Atas kasus yang sama antara para pihak secara perjanjian individual dapat melakukan kesepakatan yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian bersama atas pembayaran atau imbalan hasil pekerjaan yang berupa upa dan nilainya di bawah upah minimum. Ada pertentangan hukum atau *contra legem* antara ketentuan Pasal 91 jo. Pasal 185 UU 13/2003 dengan Pasal 7 jo Pasal 13 UU 2/2004 jo. Pasal 1338 B.W.

Sekilas tampak adanya suatu keadaan penyelundupan hukum atau *fraus legis* terjadinya perjanjian Bersama antara para pihak kesepakatan individual yang ditandatangani dan telah didaftarkan di PHI pada PN setempat. *Fraus legis* adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk tujuan menghindarkan pemberlakuan sistem hukum tertentu yang seharusnya berlaku sehingga dengan dilakukannya perbuatan tersebut bagi orang tersebut dapat diberlakukan hukum lain dari yang seharusnya berlaku

Dalam hal ini pemberlakuan sistim hukum perdata *BW*, dapat dipahami karena kondisi senyatanya di masyarakat atas hukum ketenagakerjaan memang memiliki sifat yang dualism, pengaturannya di satu sisi tunduk pada UU 13/2003, disisi lain masyarakat tetap memberlakukan ketentuan hukum perdata yang berlaku pada masa sejak pemerintahan Hindia Belanda dahulu yaitu *B.W*. Sistim perdata *BW* mengenal adanya dua bentuk jenis perjanjian yaitu perjanjian bernama/ *nominat overenskomst* dan perjanjian tidak bernama / *in nominat overenskomst*.

Pihak yang telah sepakat secara individual ini menganggap bahwa apa yang telah disepakati adalah adil dan sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* (Schmalenbach, 2018) (Zahid & Shapiee, 2010). meskipun melanggar ketentuan Pasal 91 jo. Pasal 185 UU 13/2003. Melalui ketentuan Pasal 7 jo. Pasal 13 UU 2/ 2004, perjanjian bersama yang telah disepakati itu dan telah didaftarkan ke PHI pada PN setempat, memiliki kekuatan eksekutorial, sehingga pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa perkara dugaan pelanggaran pembayaran upah di bawah minimum atas kasus yang telah memiliki perjanjian bersama dan didaftarkan dapat dibenarkan apabila menetapkan nota pemeriksaan tidak ada pelanggaran karena telah ada perjanjian Bersama yang telah memiliki kekuatan eksekutorial.

Dalam hal ini, asas hukum pidana dikesampingkan oleh asas hukum perdata atas dasar adanya keadilan para pihak yang telah dituangkan di

dalam perjanjian Bersama yang telah didaftarkan. Inilah yang disebut dengan *ius contra legem*. Menjadi kebebasan hakim untuk membuat suatu keputusan yang tidak sesuai dengan aturan hukum apabila hakim memiliki keyakinan sendiri atas nilai keadilan dari tidak diberlakukannya aturan Pasal 91 jo. 185 UU 13/2003.

Kesimpulan – Rekomendasi

- Pelepasan hak dapat menjadi dasar pemberian upah kurang dari upah minimum, apabila pelepasan hak dari pekerja itu dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian Bersama oleh pengusaha dan pekerja secara perjanjian individu wall dan didaftarkan Ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang dirugikan adalah mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar, untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 7 ayat (1,2,3,4) jo. Pasal 13 ayat (1,2) UU 2/2004 jo. Pasal 7 ayat (5) jo. Pasal 13 ayat (3) huruf b UU 2/2004)
- Terimakasih kepada kemenristek dikti yang telah mendanai penelitian ini

Daftar Pustaka

- Bell, B., & Machin, S. (2018). Minimum wages and firm value. *Journal of Labor Economics*. <https://doi.org/10.1086/693870>
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs*. *The Quarterly Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>
- Gorry, A. (2013). Minimum wages and youth unemployment. *European Economic Review*. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.08.004>
- Hijriah, H. Y., & Adiba, E. M. (2019). The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*. <https://doi.org/10.20473/tijab.v3.i1.2019.24-37>
- Lilik Puja Rahayu, A. W. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2007). Minimum Wages and Employment: A Review

of Evidence from the New Minimum Wage Research. *Foundations and Trends in Microeconomics*. <https://doi.org/10.1561/07000000015>

Neumark, D., Wascher, W. L., Neumark, D., & Wascher, W. L. (2013). The Effects of Minimum Wages on Employment. In *Minimum Wages*. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262141024.003.0003>

Schmalenbach, K. (2018). Pacta sunt servanda. In *Vienna Convention on the Law of Treaties: A Commentary: Second Edition*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55160-8_29

Shatzmiller, M. (1997). Women and wage labour in the medieval islamic west: Legal issues in an economic context. *Journal of the Economic and Social History of the Orient*. <https://doi.org/10.1163/1568520972600748>

Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). *KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA*. 4(2).

Wan, J., Cai, H., & Zhou, K. (2015). Industrie 4.0: Enabling technologies. *Proceedings of 2015 International Conference on Intelligent Computing and Internet of Things, ICIT 2015*. <https://doi.org/10.1109/ICAIIOT.2015.7111555>

Wascher, W. (2015). Minimum Wages. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.94038-8>

Wijayanti, A. (2020). *Al Ujroh as an Alternative of a Fair Wage Setting Solution*. <https://doi.org/10.2991/icss-18.2018.263>

Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *THE IMPLEMENTATION OF LEGAL AID MODEL FOR MARGINAL*. 104, 103–109. <http://fsu.usim.edu.my/diskusi-syariah-dan-undang-undang-2019/>

Zahid, M. A., & Shapiee, R. (2010). Pacta Sunt Servanda: Islamic Perception. *Journal of East Asia and International Law*. <https://doi.org/10.14330/jeail.2010.3.2.06>

Zhou, K., Liu, T., & Zhou, L. (2016). Industry 4.0: Towards future industrial opportunities and challenges. *2015 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery, FSKD 2015*. <https://doi.org/10.1109/FSKD.2015.7382284>

Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law Cipta Kerja

Joice Soraya

Fakultas Hukum Universitas Kanjuruhan Malang

Abstrak

Email : joicewijayas99@gmail.ac.id

Eksistensi Omnibus Law senyatanya memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja utamanya buruh atau pekerja perempuan. Tenaga kerja perempuan sebagai kelompok masyarakat rentan merupakan objek kajian dari penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini yakni mengetahui kompleksitas, implikasi, dan konsepsi Omnibus Law terhadap perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan berupa deskriptif-analitis, yakni dengan cara memberikan gambaran mengenai permasalahan aktual berdasarkan fakta-fakta konkret. Adapun kesimpulan dari penelitian ini diarahkan kepada pemerintah untuk lebih melindungi pekerja yang tergolong kelompok masyarakat rentan utamanya perempuan dalam pengaturan Omnibus Law nantinya.

Kata kunci: Perlindungan, Perempuan, Pekerja

Latar Belakang Masalah

Pemerintah merumuskan visi Indonesia Maju 2045 sebagai langkah strategis menjadikan Indonesia sebagai lima besar kekuatan ekonomi dunia pada tahun 2045. Untuk mewujudkannya Pemerintah mengharapkan adanya gelombang investasi guna mempercepat proses pembangunan. Kenyataan di lapangan terjadi tumpang-tindih dan ketidakharmonisan undang-undang sektoral menjadi hambatan utama untuk menciptakan iklim berinvestasi yang ramah bagi para investor. Atas dasar itulah, deregulasi dan debirokrasi perlu dilakukan melalui pemangkasan, pengubahan, dan pembuatan norma baru yang belum ada dalam UU sebelumnya melalui satu UU sekaligus yang dipopulerkan dengan nama *Omnibus Law*. Pembentukan *Omnibus Law* demikian secara nyata mendapatkan berbagai macam penolakan dari pekerja/buruh sebab dinilai merugikan, utamanya terhadap pekerja/buruh wanita.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini adalah deskriptif analitis, yakni dengan cara memberikan gambaran mengenai permasalahan aktual berdasarkan fakta-fakta konkret. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif. Penelitian yuridis-normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan. Dalam penelitian ini, bahan pustaka merupakan data dasar penelitian yang digolongkan sebagai data sekunder.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsepsi *Omnibus Law* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia?
2. Bagaimana transformasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjadi *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja?
3. Bagaimana perlindungan hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja?

Analisis dan Pembahasan

a. Konsepsi *Omnibus Law* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Komitmen pemerintah untuk menampilkan diri sebagai Negara yang mendorong pemberdayaan perempuan adalah omong kosong belaka ketika dihadapkan dengan wacana UU Cipta Kerja yang mengabaikan hak-hak rakyat. Sebelum adanya UU Cipta Kerja ini, perempuan telah rentan mengalami eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Ditambah, hak khusus perempuan yang secara minimal telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti hak untuk merasa aman saat hamil, dalam praktiknya mudah dilanggar.

Perempuan pekerja yang diupah per jam merupakan kelompok yang paling terdampak. Upah per jam hanya diberlakukan ketika perempuan pekerja yang sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu, mereka akan kehilangan akses terhadap hak cuti haid, melahirkan, keguguran, dan kesempatan menyusui di tempat kerja karena dianggap sedang tidak produktif. Dalam konteks bekerja di Ibukota, akan sangat kecil jika berdasarkan penghitungan UMK Jakarta 2020 sebesar Rp. 4.200.000/bulan untuk 8 jam kerja/hari, maka kerjanya hanya dihargai Rp. 26.250/jam.

Hilangnya ruang hidup juga akan sangat mendalam oleh perempuan. Tidak hanya kehilangan sumber penghidupan dan ekonomi, tetapi juga menghancurkan nilai sosial, kearifan sosial, pengetahuan dan aspek spiritualitas yang selama ini dijaga dan dilestarikan oleh perempuan. Ditambah, pemangkasan partisipasi masyarakat baik dalam prosedur penyusunan UU ini dan dengan dihapuskannya status wajib AMDAL akan berkontribusi pada menguatnya ketidakadilan gender dan semakin terpinggirnya perempuan serta kelompok minoritas lainnya.

Terkait ketenagakerjaan sebelum adanya UU ini, masyarakat kelompok rentan utamanya buruh perempuan masih mengalami diskriminasi hak yang berujung pada pemiskinan struktural. Dalam hal ini, pemerintah amat lamban merespons kondisi tersebut. Bilamana UU Cipta Kerja yang jauh dari semangat perlindungan HAM ini disahkan, maka akan semakin melangengkan

diskriminasi hak kelompok minoritas dan rentan. Kelompok ini akan semakin terpinggirkan dan tidak dapat mengakses hak atas penghidupan yang layak.

Perempuan telah terjerumus dalam situasi kerja tidak manusiawi karena target dan jam kerja yang panjang, upah yang seringkali jauh dari standar hidup layak, kontrak kerja yang tidak jelas, atau bahkan tidak diakui sebagai pekerja. Ketimpangan relasi tersebut menyebabkan perempuan semakin rentan mengalami kekerasan fisik dan seksual seperti perkosaan dan pelecehan seksual ketika sedang bekerja.

UU Cipta Kerja menghendaki eksploitasi tanpa batas, sedangkan hak perempuan menuntut agar tetap diupah dengan layak ketika hamil, melahirkan dan menyusui, mendapatkan tunjangan yang sama seperti layaknya kepala keluarga, tanggungjawab atas kekerasan fisik dan seksual yang dialaminya seperti sistem cuti bagi korban untuk mengurus kasus dan jaminan tidak di-PHK, serta penghapusan kategori pekerjaan *unskill* yang menyebabkan banyak perempuan tidak diakui status kerjanya dan tidak diupah secara layak. Oleh karena, dengan adanya UU Cipta Kerja maka perempuan tidak terbebaskan dan semakin jauh dari akses pemberdayaan.

Pemangkasan hak-hak pekerja cukup menonjol pada perubahan Pasal 93 ayat (1) yang mengatur mengenai hak upah bagi pekerja jika tidak masuk atau tidak melakukan kerja. Perubahan tersebut bahkan dapat berimbas kepada perlindungan pekerja perempuan kala masa haidnya datang, kebebasan beragama dan berkeyakinan bagi pekerja, atau kebebasan berserikat. Pada intinya perubahan pasal demikian berpotensi menghapuskan hak pekerja/buruh perempuan yakni mereka yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

UU Cipta Kerja menggerus posisi pekerja sebab aturan tersebut menghilangkan hak upah bagi pekerja perempuan yang sakit dan terpaksa absen dari kerja di hari-hari awal masa haidnya, pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, atau meninggal dunianya anggota keluarga dalam satu rumah, pekerja yang menjalankan ibadah dan kewajiban agamanya, serta pekerja yang menjalankan tugas-tugas serikat.

Dalam arti lain, dapat juga diartikan bahwa ketentuan cuti haid dalam Pasal 81 sama sekali tidak dihapus atau diubah dalam UU Cipta Kerja, tetapi ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja perempuan tidak akan mendapatkan upahnya jika ia tidak masuk karena sakit di hari-hari pertama masa haidnya. Perubahan demikian juga menyinggung kebebasan berserikat bagi pekerja di mana pekerja dalam menjalankan kebebasannya akan terancam akibat posisi yang semakin rentan dengan hilangnya ketentuan hak tetap mendapatkan upah dari menjalankan tugas-tugas serikat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan marak terjadi akibat turunya sejumlah pesangon yang nantinya akan didapatkan. PHK massal akan mengancam semua pekerja karena biaya untuk memecat dinilai murah

ketimbang harus terus- menerus menggaji buruh yang mana dalam hal ini tidak ada kepastian dalam kerja. Jika membandingkan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan muatan yang terkandung dalam *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja sangat berbeda walaupun UU Ketenagakerjaan dinilai masih jauh dari kata baik untuk buruh. Namun demikian substansi dalam *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja ini akan jauh lebih buruk. Dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini mengatur larangan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, salah satunya apabila pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Sementara itu dalam UU Cipta Kerja ini tidak diatur mengenai pelarangan demikian.

b. Transformasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjadi *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja

UU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan kini. Hal ini jelas merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Selain itu, perlakuan diskriminatif terhadap calon tenaga kerja maupun pekerja yang sudah bekerja akan sangat dimungkinkan terjadi jika melihat pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan (pekerja hamil, menjalankan ibadah sesuai agamanya, cacat, sakit, ataupun perbedaan agama maupun politik) yang tidak diatur dalam rumusan draft pada *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja.

Jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan, ada beberapa hal yang tidak terakomodir dalam *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja ini. Dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai pekerja yang tetap menerima upah meskipun tidak bisa bekerja dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur. Sementara itu, dalam UU Cipta Kerja tidak diatur mengenai upah buruh yang tetap dibayarkan meski buruh tidak bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan, sehingga jika ada buruh yang tidak bisa bekerja dengan alasan-alasan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, maka buruh berpotensi untuk tidak akan mendapat upah. Hal ini tentu akan merugikan buruh apalagi jika buruh tersebut tidak memiliki pos-pos penghasilan lain.

Ditambah, potensi diskriminasi terhadap perempuan juga sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun.

c. Perlindungan Hukum Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law Cipta Kerja

Bahwa buruh perempuan sebagaimana kita ketahui bersama-tanpa maksud membedakan, sering sekali mendapatkan perlakuan diskriminasi, mulai dari hubungan kerja sampai dengan masalah upah termasuk menjadi korban pelecehan seksual dalam berbagai bentuk.

Buruh perempuan menurut UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah tergolong sebagai tenaga kerja sekaligus pekerja/buruh sebagaimana yang didefinisikan pada *Bab I Ketentuan Umum pasal 1 (2), (3) UUK 13 tahun 2003*. Artinya buruh perempuan memiliki kedudukan hak yang sama dengan buruh/pekerja laki-laki, bahkan buruh perempuan memiliki lebih banyak hak daripada hak buruh/pekerja laki-laki dan mendapatkan pengaturan khusus mengenai perempuan pada pasal 76, 81, pasal 82 UUK 13 tahun 2003.

Meskipun demikian, tentu saja substansi perlindungan normatif buruh perempuan tersebut masih tergolong rendah dan praktiknya buruh perempuan masih banyak yang tidak mendapatkan hak-haknya, baik yang bersifat umum maupun bersifat khusus, terutama banyak terjadi pada buruh perempuan yang belum bergabung dalam serikat buruh/serikat pekerja.

Selanjutnya mari kita menuju UU Cipta Kerja Pada draft RUU cipta kerja bab mengenai ketenagakerjaan ada beberapa hal yang perlu disampaikan terkait dengan perlindungan buruh perempuan, diantaranya;

Hubungan kerja;

Pertama; perubahan pasal 56, 57, 58, 61, dan Penghapusan pasal 59 pada UUK 13 tahun 2003 sangat kuat melemahkan posisi tawar dan kuat mengarahkan buruh perempuan tidak terkecuali buruh laki-laki dalam jebakan system kerja kontrak berkepanjangan disemua bagian dan sector pekerjaan, selain itu, karena lemahnya mekanisme hubungan kerja (PKWTT&PKWT) buruh menjadi sangat rentan pemutusan hubungan kerja seketika artinya bisa dikontrak selama-lamanya masa kerja, juga kerja kontrak yang sangat pendek, hal ini bagi perusahaan yang mengedepankan profit dengan mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan tentu saja sangat menguntungkan mereka-terkategori low cost, belum lagi magang sebagai topeng penutup ketidakpastian kerja bagi buruh perempuan.

Kedua; penghapusan pasal 64, 65 dan perubahan pasal 66 mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain alias outsourcing substansinya tidak berbeda dengan perubahan mekanisme pada kerja kontrak yaitu sama-sama akan membawa buruh pada jebakan hubungan outsourcing yang terpisah dari perusahaan utama, hal ini berimplikasi negative pada pemenuhan hak-hak buruh, misalnya dalam peningkatan kesejahteraan, buruh tidak lagi bisa mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan dimana mereka bekerja (perusahaan utama) tapi diarahkan ke perusahaan penyedia

jasa tanagakerja, sementara perusahaan outsourcing tidak ada aktivitas produksi, sehingga akan selalu berada dan berkata perusahaan tidak mampu. Maka disamping ketidakpastian kerja juga ketiadaan perlindungan dan kesejahteraan buruh/pekerja.

1. Waktu istirahat dan Cuti

Pertama; perubahan pasal 79 (5) mengenai hak istirahat panjang “..... perusahaan dapat memberikan cuti panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama”, sedangkan pada UUK 13/2003 pasal 79 point (D), hal ini bisa bisa berimplikasi pada implementasi norma ketenagakerjaan karena hak istirahat Panjang tidak lagi menjadi kewajiban yang diharuskan UU kecuali diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dengan kata lain mekanisme bipartite.

Kedua; Perubahan pasal 93 pada UU Cipta Kerja menghilangkan hak pekerja perempuan untuk mendapatkan upah ketika berhalangan pada saat haid dihari pertama dan kedua sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Selain itu, perubahan pasal 93 juga bisa menurunkan kualitas hak bahkan bisa hilang sebagian (jika tidak keseluruhannya) hak buruh untuk mendapatkan upah ketika sakit, ketika menikah, menikahkan dan mengkhitankan anak, membaptis anak, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami/isteri, orang tua/mertua, atau anak atau menantu meninggal dunia, anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

Hak atas Upah

Buruh perempuan yang bekerja pada perusahaan yang berkategori industry padat karya memungkinkan kehilangan upah minimum yang sama baik kuantitas maupun kualitasnya dengan pekerja yang bekerja di non padat karya, hal ini jelas sekali di rancang dalam RUU Cipta Kerja pasal 88E. sedangkan pengelompokkan industry padat karya dan non padat karya adalah wewenang pemerintah bersama pengusaha, sementara buruh/pekerja hanya sebagai obyek sosialisasi.

Setidaknya 3 hal di atas memberikan sedikit gambaran mengenai kemungkinan dampak buruk yang akan ditimbulkan ketika *Omnibus Law* UU Cipta Kerja disahkan. Dengan demikian, bagi buruh/pekerja khususnya perempuan pada *Omnibus Law* UU cipta kerja menunjukkan tidak ada kuantitas dan kualitas substansi yang lebih baik yang mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada buruh perempuan saat ini dan dimasa yang akan datang, sebaliknya justru mengarah pada kemunduran kualitas hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karenanya tidak lah lebih berposisi sama seperti komoditas lainnya dalam rantai produksi barang dan jasa.

Kesimpulan-Rekomendasi

- Komitmen pemerintah untuk menampilkan diri sebagai Negara yang mendorong pemberdayaan perempuan adalah omong kosong belaka ketika dihadapkan dengan wacana UU Cipta Kerja yang mengabaikan hak-hak rakyat.
- Perempuan pekerja merupakan golongan pekerja yang paling terdampak. Bagaimana tidak, Hilangnya ruang hidup juga akan sangat mendalam oleh perempuan. Tidak hanya kehilangan sumber penghidupan dan ekonomi, tetapi juga menghancurkan nilai sosial, kearifan sosial, pengetahuan dan aspek spiritualitas yang selama ini dijaga dan dilestarikan oleh perempuan. Dipangkasnya partisipasi masyarakat baik dalam prosedur penyusunan UU ini akan berkontribusi pada menguatnya ketidakadilan gender dan semakin terpinggirnya perempuan.
- UU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh. tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Selain itu, perlakuan diskriminatif terhadap calon tenaga kerja maupun pekerja perempuan yang sudah bekerja akan sangat dimungkinkan terjadi dalam hal cuti haid, cuti menikah, cuti melahirkan, dan cuti-cuti yang menjadi hak bagi perempuan.
- Potensi diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana demikian sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun. Oleh karenanya, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan pemerintah sebagai *policy maker* dapat membentuk UU Cipta Kerja yang melindungi hak-hak pekerja atau buruh, utamanya pekerja atau buruh perempuan.
- Dengan demikian, bagi buruh/pekerja khususnya perempuan pada *Omnibus Law* UU cipta kerja menunjukkan tidak ada kuantitas dan kualitas substansi yang lebih baik yang mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada buruh perempuan saat ini dan dimasa yang akan datang, sebaliknya justru mengarah pada kemunduran kualitas hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karenanya tidak lah lebih berposisi sama seperti komoditas lainnya dalam rantai produksi barang dan jasa.
- Upaya perlindungan hukum terhadap perempuan dalam UU Cipta Kerja harus dilandasi dengan 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan. *Pertama* protektif, artinya kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau keguguran kandungan, *kedua* korektif, artinya perlindungan ini diarahkan pada peningkatan

kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan, *ketiga* Non Diskriminasi, yang mana perlindungan ini diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja.

- Oleh sebab itu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan harus dimaksimalkan dan harus sesuai dengan prosedur yang diatur didalam peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia belum cukup memadai. Karena masih banyak hak-hak tenaga kerja perempuan di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang apabila dilanggar oleh pengusaha belum ada ketentuan sanksinya. Oleh sebab itu seharusnya terdapat peraturan daerah yang mengatur secara spesifik tentang perlindungan HAM terhadap pekerja perempuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anonim. (2020). *Identifikasi Perombakan UUK 13/2003 dalam RUU Cipta Kerja*. Sulawesi: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Fraksi Rakyat Indonesia. (2019). *12 Alasan Menolak Omnibus Law RUU Cilaka*.
- Tim Aliansi Rakyat Bergerak. (2020). *Rapat Rakyat: Mosi Parlemen Jalanan*. Jogjakarta: Aliansi Rakyat Bergerak.
- Tim Kajian BEM UI. (2020). *Kecacatan Konsep, Formil, dan Good Governance dalam Penyusunan RUU Omnibus Law Cipta Kerja*. Depok: Universitas Indonesia.
- Tim Kajian BEM KM UNNES. (2020). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Alat Legitimasi Perbudakan Era Modern*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Tim Kajian Dewan Mahasiswa Justicia FH UGM. (2020). *Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k)law*. Jogjakarta: Universitas Gadjah Mada.

Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (Studi Kasus Pengemudi Transportasi Online) di Era Revolusi Industri 4.0

Nur Putri Hidayah

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang

Abstrak

Email : nurputri@umm.ac.id

Saat ini pelaksanaan sistem jaminan sosial dihadapkan pada era baru yaitu era revolusi industri 4.0. Ini adalah era dimana tren industri dititik beratkan pada rekayasa intelegensi dan basis penggunaan internet sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Sebagian ahli berkesimpulan ditahun 2030, era 4.0 akan membawa gelombang pengangguran besar-besaran karena SDM akan digantikan oleh robot-robot, sedangkan sebagian lain justru berkesimpulan lahirnya era revolusi 4.0 membuka kesempatan kerja yang amat besar karena binsis startup yang berkembang pesat. Dari 2 sudut pandang tersebut, baik yang berkesimpulan adanya revolusi industri 4.0 akan melahirkan gelombang pengangguran, maupun justru sebaliknya meningkatkan kesempatan kerja, tetap sama-sama berpotensi menurunkan kesejahteraan dan harkat hidup masyarakat, dikarenakan sistem jaminan sosial nasional yang belum kuat diterapkan dan belum masif kepesertaannya di Indonesia, dan lahirnya pola kemitraan pada perjanjian pengangkutan yang justru berpotensi melemahkan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja. Padahal, keberadaan jaminan sosial dimaksudkan untuk meningkatkan harapan hidup, kesejahteraan dan pertumbuhan populasi, sehingga setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara melakukan penguatan sistem jaminan sosial nasional di era revolusi industri 4.0, serta kendala yang dihadapi dalam upaya penguatan sistem jaminan sosial nasional di era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: Sistem Jaminan Sosial Nasional, Industri 4.0

Latar Belakang masalah

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang menjadi tanggung jawab negara untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak (Triyono & Soewartoyo, 2013). Tujuan keberadaan jaminan sosial adalah untuk memberi akses bagi pelayanan kesehatan dan jaminan pendapatan, pendapatan minimum bagi yang membutuhkannya dan pengganti pendapatan yang memadai bagi mereka yang telah berkontribusi sesuai tingkat pendapatannya (ILO, 2008). Berdasarkan Pasal 25 Paragraph (1)B *Universal Declaration of Human Rights*, semua orang (tanpa melihat kewarganegaraan) berhak atas jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan seharusnya berbentuk jaminan kesehatan, hak

atas pangan sandang dan papan, jaminan saat menjadi pengangguran, cacat, usia lanjut/hari tua, menjadi janda/duda, dan kondisi lain yang mengakibatkan kekurangan nafkah di luar kekuasaannya.

Lebih dari itu, jaminan sosial memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan. Implikasi ini ditambah oleh kekuatan sosial-ekonomi yang terus-menerus membentuk stabilitas lingkungan. Keberadaan jaminan sosial dapat meningkatkan harapan hidup dan meningkatkan pertumbuhan populasi. Oleh karenanya, kebutuhan akan perencanaan jaminan sosial telah menjadi lebih penting dari sebelumnya (ASSA, 2014).

Saat ini pelaksanaan sistem jaminan sosial dihadapkan pada era baru yaitu era revolusi industri 4.0. Ini adalah era dimana tren industri dititik beratkan pada rekayasa intelegensi dan basis penggunaan internet sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Era ini telah dimulai sejak 2018 dan memiliki efek sosial dan ekonomi yang tinggi, terutama di sektor ketenagakerjaan.

Disatu sisi ada yang menganggap era ini adalah era pemangkasan penggunaan tenaga kerja, karena sumber daya manusia telah digantikan dengan robot-robot yang canggih. Diperkirakan pada tahun 2030 akan ada 800 juta lapangan pekerjaan yang hilang, karena telah diambil alih oleh robot-robot (Satya, 2018). Hal ini tentu menjadi ancaman bagi Indonesia sebagai negara yang memiliki angkatan kerja dan angka pengangguran yang cukup tinggi. Saat ini saja menurut data Badan Pusat Statistik, angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2018 sebesar 7% (BPS, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, 2018). Dengan jumlah angkatan kerja sebesar 131.010.000 orang, berarti ada 9.170.700 pengangguran di Indonesia saat ini.

Apakah Indonesia siap dengan ancaman ditahun 2030 tersebut? Hemat penulis Indonesia tidak siap menghadapi gelombang pengangguran ditahun tersebut. Mengapa demikian? *Pertama*, Karena hingga saat Badan Pelaksana Jaminan Sosial Nasional (BPJS) baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan belum berhasil membuat seluruh penduduk Indonesia tergabung dalam kepesertaan jaminan sosial. Penduduk yang menjadi peserta BPJS Kesehatan adalah 187.982.949 jiwa atau 72,9% dari jumlah penduduk Indonesia (BPJS Kesehatan, 2018). Artinya, masih tersisa 27,1% penduduk yang akan terancam stabilitas ekonomi bahkan ketidak mampuan berobat karena terkendala biaya pengobatan yang mahal. Sedangkan untuk BPJS Ketenagakerjaan jumlah penduduk yang terdaftar sebesar 43 Juta Jiwa (BPJS Ketenagakerjaan, 2017) dari 131.010.000 orang atau sejumlah 32,8%. Artinya masih sebagian kecil penduduk Indonesia yang memiliki jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun saat menghadapi gelombang pengangguran di tahun 2030.

Kedua, disisi lain, ada yang berpendapat bahwa era industri 4.0 justru membuka kesempatan kerja yang tinggi. Diterapkannya "Making Indonesia 4.0. Peta jalan revoiusi industri 4.0" yang baru dirilis pemerintah

memungkinkan sektor-sektor industri unggulan membuka lapangan kerja lebih luas sebagai konsekuensi logis dari rekayasa intelegensi berbasis internet (Perindustrian, 2018). Sebagai contoh, lahirnya *strat-up* yang bergerak dibidang transportasi membuka kesempatan kerja yang luas bagi tenaga kerja Indonesia. *Gtransportasi* yang merupakan unicorn dalam bidang transportasi telah berhasil bermitra dengan lebih dari 1.000.000 (satu juta) pengemudi transportasi *online*, dengan peningkatan 346,2% (tiga ratus empat puluh enam ribu koma dua persen) jumlah mitra dari tahun 2017-2018 (Saraswati, 2018). Sedangkan Grab yang merupakan *decacom* telah berhasil meningkatkan mitra pengemudi *online* sebesar 490% sejak 2017-2018 (Walfazri, 2018).

Adapun pola hubungan hukum antara startup dengan pengemudi transportasi *online* adalah pola hubungan kemitraan, dengan perikatan berupa perjanjian kerjasama kemitraan (*Gtransportasi*, 2019). Pola kemitraan yang ada membuat hubungan antara para pihak bukan merupakan hubungan kerja, karena di dalam hubungan kerja ada unsur upah di dalamnya. Namun pola hubungan kemitraan ini tidak seharusnya disamaratakan untuk semua pengemudi transportasi *online*. Merujuk Pada UU BPJS, maka para pengemudi ini dikalsifikasikan sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPUP).

Harus disadari bahwa sebagian besar pengemudi transportasi *online* menjadikan profesi tersebut bukan sebagai pekerjaan sampingan melainkan pekerjaan utama, dimana 7 dari 10 pengemudi transportasi *online* menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan utama (Faridah, 2019). Jika pola hubungan hukum yang dibangun adalah pola kemitraan, maka sudah sepantasnya seimbang. Padahal jika ditinjau lebih lanjut, posisi tawar pengemudi transportasi *online* lebih rendah daripada penyedia aplikasi dalam perjanjian kerjasama kemitraan.

Konkrit dalam hal ini adalah perlindungan dalam hal kepesertaan jaminan sosial. Jika pola hubungan yang ada adalah pola hubungan kerja, maka dengan status sebagai pemberi kerja, penyedia aplikasi memiliki kewajiban untuk mengikut sertakan pengemudi transportasi *online* yang berstatus pekerja sebagai peserta jaminan sosial nasional yang diadakan baik oleh BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Dengan keikutsertaan ini, maka pengemudi transportasi *online* dapat terlindungi hak dasarnya, mengingat keberadaan jaminan sosial menurut Pasal 22 *Universal Declaration of Human Rights* adalah salah satu cara menjaga martabat diri sebagai seorang manusia.

Dari 2 sudut pandang diatas, baik yang berkesimpulan bahwa adanya revolusi industri 4.0 akan melahirkan gelombang pengangguran, maupun justru sebaliknya meningkatkan kesempatan kerja, tetap sama-sama berpotensi menurunkan kesejahteraan dan harkat hidup masyarakat, dikarenakan sistem jaminan sosial nasional yang belum kuat diterapkan dan belum masif kepesertaannya di Indonesia. Padahal, keberadaan jaminan sosial

dimaksudkan untuk meningkatkan harapan hidup, meningkatkan pertumbuhan populasi, sehingga setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun, melalui program program jaminan sosial yang telah disediakan.

Muh. Kadarisman dalam penelitiannya berjudul Analisis tentang Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Kesehatan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 07/PUU-III/2005, memaparkan bahwa pelaksanaan UU No. 40 Tahun 2004 terkait Jaminan Sosial Kesehatan pasca Putusan MK No. 07/PUU-III/2005, yang pelaksanaannya dipercayakan pada BPJS Kesehatan masih jauh dari makna keadilan. Penerapan BPJS Kesehatan masih memiliki persoalan dalam banyak hal, di antaranya karena menerapkan alur pelayanan berjenjang yaitu sebelum ke rumah sakit, peserta wajib terlebih dulu ke fasilitas kesehatan tingkat pertama (Puskesmas). Masalah lain, adalah rumitnya alur pelayanan BPJS Kesehatan karena menerapkan alur pelayanan berjenjang (Kadarisman, 2015).

Penelitian-penelitian terdahulu di atas baru membahas mengenai tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerjasama pengemudi transportasi *online* dengan penyedia aplikasi, pengaruh era industri 4.0 serta pelaksanaan jaminan sosial kesehatan pasca putusan MK no. 07/PUU-III/2005. Belum ada penelitian yang secara konkrit membahas mengenai penguatan sistem jaminan sosial nasional sebagai upaya menghadapi era revolusi industri 4.0 bagi PBPU. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian mengenai upaya penguatan sistem jaminan sosial nasional bagi PBPU dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, serta melakukan identifikasi kendala apa saja yang ada dalam upaya penguatan sisten jaminan sosial nasional bagi PBPU tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana cara melakukan penguatan sistem jaminan sosial nasional bagi PBPU di era revolusi industri 4.0?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam upaya penguatan sistem jaminan sosial nasional bagi PBPU di era revolusi industri 4.0?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normative (Soekanto, 2006). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara melakukan penguatan sistem jaminan sosial nasional di era revolusi industri 4.0 serta untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam upaya penguatan sistem jaminan sosial nasional di era revolusi industri 4.0. Walaupun penelitian ini merupakan penelitian normatif, untuk memperkuat data, peneliti juga melakukan wawancara kepada tenaga kerja

yang berprofesi sebagai pengemudi transportasi *online* di 2 perusahaan yang berbeda (nama perusahaan dan nama responden dirahasiakan).

Sifat penelitian ini adalah deskriptif (Marzuki, 2010). Untuk dapat menjawab rumusan masalah, maka digunakan pendekatan peraturan perundangan/*statute approach* (Soekanto, 2006). Berdasarkan sumbernya, jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang meliputi peraturan perundangan, buku-buku, artikel dan jurnal ilmiah, kamus, dll. Secara rinci, Data sekunder yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Tinjauan Pustaka

1. Dasar Hukum Hak Masyarakat terhadap Kepesertaan Jaminan Sosial

Pengaturan mengenai jaminan sosial di Indonesia saat ini diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- d. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e. Perpres Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
- f. PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- g. PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- h. Perpres Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan KEsehatan
- i. PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- j. Perpres Nomor 75 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PERpres Nomor 83 Tahun 2018 tentang Jaminan KEsehatan

Pada dasarnya, menjadi peserta jaminan sosial adalah hak bagi seluruh warga negara Indonesia, karena jaminan sosial merupakan program negara sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan sosial rakyat Indonesia, sebagaimana Pasal 28 H Ayat (2) serta Pasal 34 UUD 1945 (Ketenagakerjaan, 2016).

Seluruh warga negara Indonesia dapat menjadi peserta program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang disediakan oleh negara yaitu a. program jaminan kesehatan, b. program jaminan hari tua, c. program jaminan kecelakaan kerja, d. program jaminan pensiun dan 5. program jaminan kematian, seluruh program dapat diikuti oleh warga negara Indonesia baik yang berada di Indonesia maupun di luar Indonesia.

Tidak hanya warga negara Indonesia, berdasarkan Pasal 1 Ayat (4) UU SJSN warga negara asing pemegang paspor tenaga kerja asing pun dapat menjadi peserta jaminan sosial. Program jaminan sosial yang ditawarkan antara lain: a. program jaminan kesehatan, b. program jaminan kecelakaan kerja, c. program jaminan kematian dan d. jaminan hari tua.

2. Kondisi Kepesertaan Jaminan Sosial Sekarang

Sebelum lahir Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan Pasal 5 UU SJSN jaminan sosial di Indonesia diselenggarakan oleh Taspen, Askes, Asabri dan Jamsostek. Lantas untuk mempercepat kepesertaan jaminan sosial di Indonesia, berdasarkan konsideran UU BPJS, seluruh penyelenggara SJSN bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan melalui UU BPJS.

Namun transformasi itu tidak lantas memuluskan tujuan kepesertaan masif dan menyeluruh jaminan sosial warga negara Indonesia. Berdasarkan laporan yang disusun oleh BPJS Kesehatan pada tahun 2016, jumlah kepesertaan adalah 179 juta jiwa (Kesehatan, 2016). Sedangkan kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2019 adalah 51 Juta jiwa (Ketenagakerjaan B. , 2019). Tentu angka tersebut masih menunjukkan bahwa baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan memiliki pekerjaan rumah yang cukup berat.

Analisis dan Pembahasan

1. Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional di Era Revolusi Industry 4.0

Pada dasarnya ada 2 (dua) hal yang harus segera dibenahi dalam system jaminan social bagi PBPB saat ini. *Pertama*, kepesertaan jaminan sosial yang menyeluruh oleh seluruh rakyat Indonesia. *Kedua*, perlindungan jaminan sosial kepada para tenagakerja yang perikatan antara pengusaha dan tenagakerja bukanlah hubungan kerja melainkan hubungan kemitraan (Dalam Pasal 1 Angka (8) Perpres No.82/2018 tentang Jaminan Kesehatan disebut sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah/PBPB).

Pertama, perihal kepesertaan jaminan sosial yang menyeluruh, peneliti berpikir semenjak lahirnya Perpres No. 75/2019 tentang Perubahan atas Perpres No.82/2018 tentang Jaminan Kesehatan, kepesertaan menyeluruh akan semakin sulit diwujudkan mengingat biaya iuran BPJS kesehatan yang naik dengan adanya Perpres No.75/2019 tersebut. Kenaikan biaya iuran BPJS Kesehatan ini mencapai 115% (Seratus Lima Belas Persen). Adapun perbedaan besar iuran BPJS Kesehatan berdasarkan Perpres No.82/2018 (lama) dengan Perpres No.75/2019 (baru) adalah sebagai berikut:

Table 1 Perbandingan iuran BPJS antara Perpres No. 82/2018 dengan Perpres No.75/2019

	<i>Lama</i>	<i>Baru</i>
<i>Ambang batas Upah</i>	<i>8.000.000</i>	<i>12.000.000</i>
<i>Iuran PBI</i>	<i>23.000</i>	<i>42.000</i>
<i>Iuran PBPU Kelas III</i>	<i>25.500</i>	<i>42.000</i>
<i>Iuran PBPU Kelas II</i>	<i>51.000</i>	<i>110.000</i>
<i>Iuran PBPU Kelas I</i>	<i>80.000</i>	<i>160.000</i>

Kenaikan yang sangat besar ini tentu akan mempengaruhi minat masyarakat dalam mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan sosial kesehatan di Indonesia. Triyono dan Soewartoyo mengatakan bahwa salah satu penyebab kepesertaan jaminan sosial yang masih rendah dikalangan PBPU adalah iuran jaminan sosial yang mahal dan pendapatan yang rendah (Triyono & Soewartoyo, 2013). Artinya bukan tidak mungkin kenaikan iuran BPJS Kesehatan justru tidak akan meningkatkan angka kepesertaan jaminan sosial di Indonesia. Padahal spirit dari transformasi penyelenggaraan jaminan sosial nasional salah satunya adalah kepesertaan menyeluruh oleh seluruh warga negara Indonesia (Widada, Pramusinto, & Iazuardi, 2017).

Belum lagi perihal kolektabilitas iuran, Kemal Imam Santoso menyatakan bahwa kolektabilitas iuran PBPU sebesar 54% (lima puluh empat ribu) sedangkan total peserta BPJS Kesehatan yang menunggak adalah sejumlah 15 Juta Peserta (Pratama, 2015). Ini terjadi sebelum iuran BPJS Kesehatan dinaikan oleh pemerintah. Bukan tidak mungkin kenaikan akan semakin mengurangi kolektabilitas iuran dan bertambah tinggi keengganan masyarakat untuk mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS.

Kedua, membahas mengenai pola kemitraan yang saat ini marak (antara pengemudi dan perusahaan transportasi *online*), maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. *Pertama*, bahwa tidak semua pengemudi bekerja paruh waktu¹. Banyak para pengemudi yang menjadikan transportasi *online* sebagai cara utama untuk mendapatkan penghasilan, guna menghidupi dirinya dan keluarga. Adapun waktu kerja yang mereka jalani berkisar 10 jam/hari hingga lebih dari 12 jam/hari. Bahkan demi mengejar bonus, tidak sedikit pengemudi mulai bekerja dari pukul 07.00 hingga 22.00.

Peneliti lantas mencoba kritis terhadap waktu kerja yang melebihi 8 (delapan) jam sehari dan satu-satunya sumber penghasilan, serta pola kemitraan yang ada, yaitu: 1) Jika bekerja hanya pada satu pihak dan lebih dari 8 jam/sehari, serta hanya satu-satunya sumber penghasilan, maka bisa dipastikan risiko ekonomi yang ditanggung oleh pengemudi sangatlah besar. 2) Jika menggunakan pola kemitraan dan bukan hubungan kerja, maka tidak

1 Hasil wawancara dengan 2 pengemudi transportasi online dari 2 perusahaan transportasi online yang berbeda. Wawancara pada 10 Mei 2019 dan 16 Mei 2019.

ada kewajiban dari sisi Pengusaha untuk mendaftarkan dan membayarkan iuran jaminan sosial pengemudi. Baik jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian maupun jaminan pensiun semua ditanggung oleh pengemudi. Mengapa demikian? Karena UU Ketenagakerjaan, UU Jaminan Sosial maupun UU BPJS hanya membebaskan kewajiban kepada pengusaha yang jenis perikatannya merupakan perikatan/hubungan kerja, bukan perikatan dengan pola kemitraan.

Posisi pengemudi transportasi *online* sebagai PBPU namun hanya memiliki satu sumber penghasilan yaitu dari perusahaan tempat pengemudi bermitra dan ketiadaan penyertaan diri menjadi peserta jaminan sosial, menyebabkan pengemudi dalam resiko ekonomi besar. Resikonya berupa tidak dapat hidup layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, jika suatu saat terjadi hal-hal yang menyebabkan hilangnya kemampuan diri menghasilkan pendapatan. Sebagai contoh, jika saat bertugas seorang pengemudi mengalami kecelakaan, maka yang akan terjadi adalah: 1) Pengemudi menanggung sendiri biaya pengobatan jika belum bergabung sebagai peserta jaminan sosial, karena sebagai mitra, pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk mendaftarkan dan membayar sebagian atau seluruhnya iuran jaminan sosial. 2) Saat masa pengobatan, tentu pengemudi tidak bisa bekerja. Karena hubungan yang dibangun antara pengemudi dan pengusaha adalah hubungan kemitraan, maka tidak ada hak untuk pengemudi mendapatkan penghasilan dari pengusaha saat tidak melakukan kewajibannya. Artinya pengemudi dalam masa tidak bekerja tentu tidak akan mendapatkan penghasilan. Padahal akibat yang ditanggung sudah cukup berat dengan membayar biaya pengobatan yang ada.

Untuk isu di atas, sudah seharusnya pengusaha transportasi *online* mengikut sertakan pengemudi transportasi *online* dalam kepesertaan jaminan sosial. Walaupun pola perikatan antara mereka adalah hubungan kemitraan dan bukan hubungan kerja, namun jika dilihat beban kerja yang ditanggung pengemudi serta sumber penghasilan yang hanya satu yaitu dari pengusaha, maka substansi dari hubungan yang ada tidak ubahnya seperti hubungan kerja². Oleh karena itu sepantasnya pengusaha berinisiatif dengan penuh kesadaran untuk mengikut sertakan para pengemudi yang bekerja mulai lebih dari sama dengan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk dalam kepesertaan jaminan sosial, dan membayar sebagian iurannya. Hal tersebut bukan sesuatu yang berlebihan untuk dilaksanakan, mengingat resiko kerja yang tinggi, dan substansi perikatan yang lebih mirip hubungan kerja dibanding hubungan kemitraan.

2 Nama dirahasiakan, hasil wawancara dengan salah satu pengemudi transportasi online pada 17 Juni 2019.

2. Kendala yang Dihadapi dalam Upaya Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional di Era Revolusi Industry 4.0

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, kendala yang ada pada penguatan sistem jaminan sosial nasional di era revolusi 4.0 terbagi menjadi beberapa bagian. *Pertama*, kendala pada upaya menjangkau kepesertaan jaminan sosial yang menyeluruh, kenaikan iuran BPJS Kesehatan bisa menjadi penghalang terbesar peningkatan kepesertaan baru jaminan sosial. Terlebih berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Amir, bahwa PBPU memiliki kemampuan lebih rendah dalam membayar iuran (Ramadhan & Hidayat, 2012).

Padahal berdasarkan konsideran UU BPJS, lahirnya BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan sebagai transformasi dari penyelenggara jaminan sosial nasional terdahulu³ adalah agar terselenggara percepatan pelaksanaan sistem pelaksanaan jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Tentu kebijakan menaikkan iuran BPJS bukanlah kebijakan yang dapat mendukung percepatan pelaksanaan serta kepesertaan jaminan sosial di Indonesia dan ini terbukti saat terjadi perubahan yang cepat dalam Perpres No 19/2016 menjadi Perpres No.28/2016 dikarenakan penolakan dari masyarakat terhadap kenaikan iuran tersebut (Simanjuntak & Darmawan, 2016). Apalagi jika mengingat rata-rata pendapatan PBPU adalah Rp. 1.319.000 (Satu Juta Tiga Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah) perbulannya, maka bisa dipastikan kenaikan iuran tersebut sangat memberatkan mereka (BPS, Statistik Pendapatan Februari 2019, 2019). Kondisi ini tentu akan menghambat kepesertaan massif jaminan sosial Indonesia. Artinya, tujuan utama lahirnya BPJS Kesehatan berpotensi untuk tidak optimal terwujud. Selain itu, tingginya biaya iuran yang berbanding terbalik dengan pendapatan juga berpotensi meningkatkan tunggakan iuran BPJS Kesehatan yang sudah ada. Tentu bukan hal ini yang diharapkan oleh pemerintah maupun penyelenggara jaminan sosial.

Oleh karena itu sudah tentu pemerintah harus meninjau ulang mengenai kenaikan iuran BPJS yang telah ditetapkan melalui perpres No. 75/2019 tersebut. Permasalahannya bukan hal yang mudah untuk mencabut atau merevisi perpres tersebut sebab ini murni mutlak kewenangan presiden. Sri Mulyani menyatakan latar belakang kenaikan BPJS Kesehatan adalah karena defisit yang dialami oleh BPJS Kesehatan. Artinya jika dengan kenaikan iuran masalah defisit belum tertuntaskan, maka tidak menutup kemungkinan iuran akan naik kembali (Firdaus & Wondabio, 2019). Hal tersebut harus dicegah oleh pemerintah. Pemerintah harus sesegera mungkin menanggulangi defisit yang dialami oleh BPJS Kesehatan, agar tidak membebani peserta.

Kedua, mengenai perlindungan kepada PBPU yang merupakan mitra dari perusahaan transportasi *online*, upaya mendorong perusahaan transportasi

3 Penyelenggara jaminan sosial sebelum BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan adalah Jamsostek, ASKES, ASABRI dan Taspen.

online untuk mendaftarkan para pengemudi transportasi *online* dan berbagi tanggungan untuk membayar iuran perbulan, harus dilakukan.

Permasalahannya jika hanya didorong tanpa ada upaya paksa (menunggu kedisiplinan), dan tidak ada kepastian perusahaan transportasi *online* dengan penuh kesadaran mendaftarkan hingga turut andil menanggung bagian dari iuran jaminan sosial para pengemudi transportasi *online*. Oleh karena itu harus dilakukan upaya paksa agar hal tersebut terjadi, terlebih mengingat rata-rata penghasilan PBPU di Indonesia hanya Rp. 1.319.000/perbulannya. Hal ini tentu sangat memberatkan PBPU dalam membayar iuran jaminan sosial perbulannya. Sebagai contoh, jika seorang PBPU memiliki istri dan 2 (dua) orang anak dan mengikuti jaminan sosial kelas III, maka perbulan beban iuran jaminan kesehatan yang harus dibayarkan adalah Rp. 168.000 (seratus enam puluh delapan ribu rupiah). Ini tentu sangat memberatkan para PBPU, dan salah satu yang dapat menolong mereka adalah keikutsertaan dari mitra yaitu pengusaha transportasi *online* untuk secara tanggung renteng membayar iuran jaminan sosial.

Daya paksa tersebut dapat dilakukan melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat *dwingend recht*. Peraturan perundang-undangan yang bersifat ini dapat memberi daya paksa kepada pengusaha transportasi *online* untuk terlibat dalam kepesertaan jaminan sosial dan pembayaran iuran para pengemudi transportasi *online*. Mengapa harus dalam bentuk peraturan perundang-undangan? Karena peraturan perundang-undangan sebagai produk hukum berfungsi sebagai alat rekayasa sosial (Lathif, 2017), dapat mewujudkan suatu tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini kepesertaan jaminan sosial yang menyeluruh dan berkelanjutan. Namun sayangnya hingga saat ini belum ada peraturan perundangan yang mewajibkan pengusaha transportasi *online* untuk mendaftarkan apalagi secara tanggung renteng membayar iuran jaminan sosial para pengemudi *online*. Padahal jika peraturan tersebut ada, kepesertaan jaminan sosial PBPU dapat meningkat.

Kesimpulan - Rekomendasi

- Untuk meningkatkan kepesertaan jaminan sosial, maka: a. bukan hanya sosialisasi massif, namun pemerintah juga harus memperhatikan besaran iuran yang wajib dibayarkan (terutama jaminan kesehatan) tidak terlalu tinggi hingga membebani masyarakat. b. Sedangkan untuk jaminan sosial bagi pengemudi transportasi *online* yang pola hubungan antara pengemudi dan perusahaan adalah hubungan kemitraan, maka sudah seharusnya pengusaha mengikut sertakan para pengemudi yang bekerja mulai lebih dari sama dengan 40 (empat puluh) jam seminggu dalam kepesertaan jaminan sosial dan membayar sebagian iurannya.
- Kendala dalam penguatan jaminan sosial adalah: a. devisa yang saat ini dialami BPJS Kesehatan menyebabkan naiknya iuran jaminan kesehatan, harus segera ditanggulangi. Jika pemerintah tidak segera ikut campur, BPJS Kesehatan dapat menjadi lebih devisa dan iuran jaminan kesehatan justru semakin tinggi. Iuran yang semakin tinggi akan menimbulkan

keengganan yang semakin besar untuk menjadi peserta jaminan social. b. Ketimpangan antara besarnya pendapatan perbulan dengan tingginya biaya iuran jaminan social membuat BPJU membutuhkan bantuan dari mitra yaitu perusahaan transportasi *online* dalam hal pendaftaran kepesertaan maupun pembayaran iuran. Tidak adanya peraturan perundangan yang memaksa perusahaan transportasi *online* untuk mendaftarkan dan turut membayar iuran jaminan social dapat menjadi salah satu penyebab terhambatnya kepesertaan jaminan social menyeluruh bagi warga negara Indonesia.

- Untuk menanggulangi kendala yang ada dalam peningkatan kepesertaan jaminan sosial maka pemerintah harus segera menanggulangi devisa di tubuh BPJS Kesehatan karena bukan tidak mungkin, jika devisa semakin tinggi, iuran jaminan kesehatan semakin naik dan berimbas pada keengganan BPJU untuk mendaftarkan diri menjadi peserta jaminan sosial. Selain itu, pemerintah hendaknya membuat peraturan perundangan yang mewajibkan perusahaan transportasi *online* mendaftarkan dan turut serta membayar iuran jaminan sosial, sebagai upaya pemenuhan hak jaminan sosial warga negara. Tentunya kriteria mengenai pengemudi *online* yang menjadi subjek yang didaftarkan kepesertaan jaminan sosial, dibuat dalam peraturan perundangan tersebut.

Daftar Pustaka

- ASSA. (2014). *ASSA Welcome Board*. Retrieved Desember 2018, 5, from <https://www.asean-ssa.org>
- BPJS Kesehatan. (2018). *Jaminan Kesehatan Semesta Sudah di Depan Mata*. Jakarta: BPJS Kesehatan. Retrieved from <http://bpjs-kesehatan.go.id/Bpjs/index.php/post/read/2018/639/Jaminan-Kesehatan-Semesta-sudah-di-Depan-Mata>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2017). *Jumlah Peserta Jaminan Masih 43 Juta*, BPJS Ketenagakerjaan Tingkatkan Edukasi. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/17829/Jumlah-Peserta-Jaminan-Masih-43-Juta,-BPJS-Ketenagakerjaan-Tingkatkan-Edukasi>.
- BPS. (2018). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2019). *Statistik Pendapatan Februari 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/download>.
- Faridah, S. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masyarakat Bekerja Menjadi Driver Transportasi Online*. Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah. Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43554/2/SITI%20FARIDAH-FITK.pdf>
- Firdaus, K. K., & Wondabio, L. S. (2019). *ANalisis Iuran dan Beban Kesehatan*

- dalam Rangka Evaluasi Program Jaminan Kesehatan. *Jurnal ASET*, 11(1), 147-158. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/aset/article/download/16898/9859>
- Gtransportasi. (2019). Perjanjian Kerjasama Mitra. Jakarta. Retrieved from www.go-jek.com/app/kilat-contract
- ILO. (2008). Social Protection New Concensus. Bangkok: International Labour Organisation. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122356.pdf
- Kadarisman, M. (2015). Analisis tentang Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Kesehatan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 07/PUU-III/2005. *Jurnal Hukum IUS Quia IUSTUM*, 22(033), 467-488. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/83988-ID-analisis-tentang-pelaksanaan-sistem-jami.pdf>.
- Lathif, N. (2017). Teori Hukum sebagai Sarana/Alat untuk Memperbarui atau Merekayasa Masyarakat. *Pakuan Law Review*, 3(1), 73-94. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/download/402/328>
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Perindustrian, K. (2018). *Makin Indonesia 4.0*. Jakarta: Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Otomasi.
- Pratama, W. P. (2015). 15 Juta Peserta BPJS Kesehatan Menunggak Iuran. Retrieved from <https://finansial.bisnis.com/read/20190921/215/1150875/15-juta-peserta-mandiri-bpjs-kesehatan-menunggak-iuran>
- Ramadhan, F. H., & Hidayat, A. (2012). *Persepsi Penguaha dan Pekerja UMKM terhadap Program Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Laporan Kajian Tim PPRF-Kementerian Keuangan.
- Saraswati, P. (2018). Jumlah Mitra Tumbuh 346,2% dalam Setahun, Go-Jek Optimis Kuasai Pasar Asia Tenggara. Jakarta.
- Satya, V. E. (2018). Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0. *Jurnal Info Singkat*, 10(9), 19-24. Retrieved from <https://bikinpabrik.id/wp-content/uploads/2019/01/Info-Singkat-X-9-I-P3DI-Mei-2018-249.pdf>
- Simanjuntak, J., & Darmawan, E. S. (2016). Analisis PERubahan Kebijakan Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan Menjadi Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 5(4), 176-183. Retrieved from <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/download/30546/18428>
- Soekanto, S. (2006). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

- Triyono, & Soewartoyo. (2013). Kendala Kepesertaan Program Jaminan Sosial terhadap Pekerja di Sektor Informal: Studi Kasus di Kota Surabaya. *Prioris*, 3(3), 26-41. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/37180-ID-kendala-kepesertaan-program-jaminan-sosial-terhadap-pekerja-di-sektor-informal-s.pdf>
- Walfazri, M. (2018). Jumlah Mitra Pengemudi Perempuan GRab Indonesia Tumbuh Lima Kali Lipat. Jakarta.
- Widada, T., Pramusinto, A., & Iazuardi, L. (2017). Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Kesehatan dan Implikasinya terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi Kasus di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 23(2), 199-216. Retrieved from <https://journal.ugm.ac.id/jkn/article/download/26388/18795>

Peraturan Perundang-Undangan:

- Universal Declaration of Human Rights.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Presiden No. 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan
- Peraturan Presiden No. 28 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan
- Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

Konstitusionalisme Hak Difabel Untuk Bekerja

Firna Novi Anggoro

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung

Abstrak

anggorofirna@gmail.com

Abstrak

Diskriminasi masih kerap dialami difabel. Aksesibilitas difabel untuk mendapat pekerjaan masih sangat rendah. Pandangan masyarakat terhadap difabel diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga difabel dianggap orang sakit yang membutuhkan pertolongan, belas kasih dan tidak dapat bekerja seperti manusia pada umumnya. Bagi negara yang menjamin konstitusionalisme hak asasi manusia, diperlukan langkah aktif untuk memperkuat dan memperluas jaminan perlindungan hak difabel untuk bekerja. Tulisan ini membahas sejauhmana dan bagaimana dalam konteks hak asasi manusia negara Indonesia mengakui dan melindungi hak difabel untuk bekerja. Data sekunder sebagai sumber utama dalam penulisan dengan prinsip analisis deskriptif.

Kata Kunci : Difabel, Hak Untuk Bekerja, Konstitusionalisme, Hak Asasi Manusia

Latar Belakang Masalah

Diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas (difabel) pada dunia kerja masih kerap terjadi. Tidak hanya terjadi pada sektor swasta, sektor pemerintahan pun turut andil melakukan diskriminasi. Salah satu kasus yang mencuat ke publik pada tahun 2018 dialami dokter gigi Romi Syofpa Ismael yang sempat dianulir kelulusannya dalam tes CPNS di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Pembatalan sepihak pemerintah setempat atas kelulusan dalam tes CPNS dilakukan lantaran Romi mengalami disabilitas. Padahal Romi lulus menjalani tes CPNS dengan mendapatkan nilai terbaik.

Kasus Romi bagaikan fenomena gunung es, karena sesungguhnya masih banyak praktik diskriminasi dialami difabel dalam dunia kerja yang tidak terekspos publik. Hal ini disebabkan karena pandangan masyarakat terhadap difabel seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga difabel dianggap orang sakit yang membutuhkan pertolongan, belas kasih dan tidak dapat bekerja seperti manusia pada umumnya.

Kesempatan difabel untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya. Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2019 mencatat jumlah penduduk usia kerja difabel tercatat sebesar 20,9 juta jiwa dan angkatan kerja difabel sebanyak 10,19 juta jiwa. Sementara jumlah difabel yang bekerja hanya 9,91 juta jiwa. Jumlah pengangguran terbuka dari difabel sebanyak 289 ribu orang. Kementerian

Ketenagakerjaan menyampaikan tingkat partisipasi angkatan kerja difabel jauh lebih rendah dari tingkat partisipasi angkatan kerja non-difabel. Demikian juga dengan upah yang diterima difabel relatif lebih rendah dari tenaga kerja non-difabel. (Republika.co.id., 2020).

Bagi seorang difabel hak untuk bekerja menjadi hak yang fundamental. Bekerja menjadikan difabel mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. sehingga harkat dan martabatnya sebagai manusia terlindungi. Dikarenakan sifatnya yang fundamental, maka dalam perkembangannya negara harus melindungi dan tidak boleh membiarkan praktik-praktik diskriminasi terjadi kepada difabel khususnya dalam hal mendapatkan pekerjaan. Pada suatu negara yang menjamin konstitusionalisme hak asasi manusia, maka kerangka pemikirannya harus secara aktif memperkuat dan memperluas jaminan perlindungan hak-hak difabel salah satunya yaitu hak untuk bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dikemukakan permasalahan yaitu sejauhmana dan bagaimana dalam konteks hak asasi manusia negara Indonesia mengakui dan melindungi hak difabel untuk mendapatkan pekerjaan?

Tinjauan Pustaka

Studi konstitusionalisme merupakan studi yang secara umum terkait dengan bagaimana menempatkan konstitusi berikut sistem hukumnya dalam bentuk membatasi kekuasaan agar tidak mudah bertindak secara sewenang-wenang sekaligus bagaimana mengembangkan jaminan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia (Wiratraman, 2018). Pada tataran internasional, pengakuan terhadap hak difabel diawali dengan pergerakan masyarakat sipil di tahun 1960-an. Gerakan tersebut memberikan tekanan kepada komunitas internasional untuk memberikan aksesibilitas lebih di masyarakat terhadap difabel karena sebelumnya *the United Nation (UN)* tidak menyebutkan secara eksplisit penyandang disabilitas di dalam *the Declaration of Universal Human Rights*. Pada tahun 1975, UN merespon tekanan tersebut dengan dibentuknya *the Declaration of the Rights of Disable Persons* yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas wajib diakui hak sipil dan politiknya baik secara finansial, sosial dan partisipasi politik oleh negara (Ashila & Wicaksana 2017).

Pada lingkup nasional, pengakuan difabel sebagai pihak yang setara secara formal dilakukan ketika pemerintah Indonesia meratifikasi *Convention on The Rights of Person with Disabilities (CRPD)* melalui UU No. 19 Tahun 2011. Penggunaan kata penyandang cacat dirubah menjadi penyandang disabilitas sesuai ketentuan yang terdapat dalam CRPD. Salah satu yang dikedepankan adalah merubah konsep disabilitas bukan lagi sebagai orang yang tidak mampu berpartisipasi, melainkan masyarakat yang kondisinya setara, sehingga pemerintah beserta masyarakat wajib memberikan akses

yang setara bagi mereka. CRPD meletakkan kewajiban negara untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui langkah legislatif (pembuatan peraturan) dan administratif (prosedur yang mendukung) serta melakukan harmonisasi peraturan termasuk menghapuskan aturan dan budaya yang melanggar hak difabel. Komitmen Pemerintah Indonesia diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UUPD) untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak-hak difabel.

Pada tulisan ini, penulis lebih menggunakan istilah difabel daripada penyandang disabilitas, meskipun “disabilitas” merupakan terminologi hukum yang ada dalam UU No. 8 Tahun 2016. Disabilitas merupakan serapan dari bahasa Inggris berasal dari kata “dis” dan “ability” yang diterjemahkan sebagai ketidakmampuan sehingga secara detail disabilitas atau “disability” memiliki makna ketidakmampuan fisik dan/atau mental dan/atau intelektual sehingga tidak mampu melakukan aktivitas sebagaimana orang “normal”. Istilah difabel menjadi istilah yang belakangan ini digunakan oleh aktivis difabel. Difabel merupakan serapan dari bahasa Inggris yaitu “difiable” yang merupakan akronim dari *different abled people* atau *different ability people* yang diterjemahkan bebas yaitu orang yang memiliki kemampuan berbeda (Syafi’ie, Purwanti, & Ali, 2016). M. Joni Yulianto menilai istilah difabel sebagai upaya merekonstruksi ulang perspektif negatif dari konsep kecacatan dan disabilitas. Joni mengutarakan 3 alasan terkait hal tersebut, yaitu 1) difabel melepaskan hubungan sebab-akibat antara keterbatasan/ketidakmampuan fisik, mental, dan/atau intelektual dengan aktivitas yang dapat dilakukannya 2) melepaskan dikotomi normal dan tidak normal 3) meruntuhkan superioritas dengan tidak menempatkan difabel sebagai inferior dari kelompok “normal” yang dianggap superior (Ramadhan, Manurung, & Saputro, 2016).

Analisis dan Pembahasan

Secara konstitusional, hak bekerja bagi difabel sejatinya dimuat dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yaitu “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pada Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa “setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Sementara itu, Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mengatur bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Beberapa ketentuan diatas memang tidak secara eksplisit menyebutkan kata disabilitas (difabel), akan tetapi frasa “tiap-tiap warga negara” dan “setiap tenaga kerja” memiliki makna bahwa hak bekerja tidak hanya diperuntukkan untuk sekelompok orang tertentu saja, melainkan dimiliki oleh setiap individu termasuk didalamnya adalah difabel.

Ketentuan yang secara eksplisit menyebutkan hak bekerja bagi difabel diatur dalam UUPD. Sebagaimana tercantum pada Pasal 11 UUPD bahwa hak pekerjaan untuk difabel meliputi hak 1) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi 2) memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama 3) memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan 4) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas 5) mendapatkan program kembali bekerja 6) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat 7) memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya 8) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri. Sebagai tindak lanjut pemenuhan hak difabel untuk bekerja maka Pasal 53 Ayat (1) dan (2) UUPD mengatur kewajiban Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan difabel paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah pegawai atau pekerjanya dan untuk perusahaan swasta paling sedikit 1% (satu persen) dari pegawai atau pekerjanya.

Merujuk ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa secara normatif pengaturan hak difabel untuk bekerja sudah cukup lengkap. Namun, upaya pemenuhan hak difabel tersebut tidak boleh berhenti hanya dalam tataran pembentukan regulasi saja. Pengimplementasian atas norma-norma dalam regulasi tersebut diatas menjadi *sine qua non* bagi sebuah negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pada kenyataannya, meskipun kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel pada instansi pemerintah, BUMN, BUMD, dan perusahaan swasta sudah secara jelas ditentukan pada Pasal 53 UUPD, namun secara implementasi ketentuan tersebut belum berjalan dengan baik. Serapan tenaga kerja **difabel** dirasakan masih minim. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan yang membidangi pemerintahan kabupaten/kota per Januari 2020, tercatat perusahaan yang mempekerjakan difabel sebanyak 546 perusahaan. Jumlah tenaga kerja difabel sebanyak 4.508 orang dari total tenaga kerja yang bekerja sebesar 538.518 orang. Artinya rasio difabel yang bekerja secara formal masih terhitung rendah (Kompas.com, 2020). Kuota 1% (satu persen) bagi difabel belum menjadi kenyataan. Masih banyak perusahaan yang walaupun mempekerjakan lebih dari 100 orang pekerja ternyata tidak mempekerjakan satu orangpun difabel ataupun perusahaan yang memiliki lebih dari 200 orang pekerja. hanya mempekerjakan satu orang pekerja difabel saja.

Ironisnya, UUPD tidak mengatur mengenai sanksi terhadap instansi pemerintah atau BUMN atau BUMD maupun swasta yang tidak mematuhi ketentuan Pasal 53 UUPD tersebut. Kekosongan hukum atas sanksi pelanggaran kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel sebagaimana diatur Pasal 53 UUPD menimbulkan dampak tidak terjaminnya kepastian hukum bagi pemenuhan hak difabel untuk memperoleh pekerjaan. Pelaku usaha dapat dengan leluasa sengaja mengabaikan ketentuan kuota pekerja difabel

di perusahaannya dikarenakan tidak ada sanksi yang akan diterima oleh si pelaku usaha tersebut.

Kurangnya pemahaman pelaku usaha mengenai potensi serta keuntungan memperkerjakan tenaga kerja difabel menimbulkan keraguan pelaku usaha dalam mengambil keputusan untuk merekrut tenaga kerja difabel. Salah satu pertimbangan mereka ialah aspek produktivitas dan profit yang diperoleh perusahaan. Adapun pelaku usaha mempekerjakan penyandang disabilitas hanya dipandang sebagai amal (*charity*). Masih terdapat persepsi yang salah mengenai tenaga kerja difabel yang dianggap sebagai beban perusahaan (Poerwanti, 2017).

Perlakuan diskriminatif terhadap difabel dalam ketenagakerjaan sebenarnya telah dimulai sejak tahap rekrutmen tenaga kerja yakni berupa keberadaan syarat sehat jasmani dalam lowongan kerja. Pencantuman syarat sehat jasmani yang dianalogikan sebagai keadaan fisik seseorang ini dapat membatasi hak tenaga kerja difabel untuk dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini dikarenakan penafsiran mengenai sehat jasmani akan dimaknai secara kabur, kaku, dan terbatas sebagai keadaan fisik yang tentu jauh dari makna dan pengertian sehat sebenarnya. Pada akhirnya, dapat saja kebiasaan mencantumkan syarat sehat jasmani yang tidak dalam tafsiran yang tepat menyuburkan perlakuan diskriminatif bagi difabel untuk dapat bekerja (Gaol, 2020).

Negara harus hadir untuk menyelesaikan seluruh problematika yang dihadapi difabel tersebut. Komitmen negara yang konkret berupa pengaturan sekaligus penegakan hukum secara spesifik terkait hak-hak difabel dalam dunia kerja perlu dikedepankan. Difabel yang menjadi bagian dari rakyat Indonesia berhak atas kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam dunia kerja.

Penerapan strategi *reward and punishment* dapat menjadi salah satu pendekatan yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi difabel dalam dunia kerja. Pemerintah harus secara berkesinambungan memberikan penghargaan kepada instansi, BUMN, BUMD, dan perusahaan-perusahaan swasta yang mempekerjakan dengan layak para difabel tersebut. Hal tersebut sejalan dengan semangat ketentuan Pasal 54 Ayat (1) UUPD bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif berupa kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan difabel.

Pemerintah perlu memberikan pemahaman bagi pelaku usaha bahwa mempekerjakan tenaga kerja difabel adalah suatu kewajiban dan tenaga kerja difabel bukanlah suatu beban bagi perusahaan. Pelaku usaha perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya *diversity* tenaga kerja (termasuk *workplace inclusion*) di lingkungan kerja. Menurut *International Labour Organization* (ILO) mengabaikan potensi produktif difabel di dunia kerja mengakibatkan kerugian bagi masyarakat bahkan negara. ILO memperkirakan sebanyak 3 hingga 7 persen produktivitas difabel memengaruhi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Poerwanti, 2017). *Government of Western*

Australia Department of Communities Disability Services juga menyebutkan banyak manfaat mempekerjakan difabel yaitu (Susiana & Wardah, 2019):

1. Konsisten: difabel hanya sedikit mengambil masa libur, jarang mengambil cuti sakit dan berada di tempat kerja lebih lama daripada pekerja normal;
2. Produktif: bila mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai untuk mereka maka mereka akan bekerja dengan hasil yang sama baiknya dengan pegawai yang lain;
3. Murah; biaya perekrutan lebih rendah dari proses pada perekrutan pada umumnya;
4. Aman: penelitian menunjukkan hanya sedikit jumlah difabel yang terluka saat bekerja dibandingkan pekerja lain;
5. Bagus untuk bisnis; difabel mampu membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Difabel juga menyebabkan meningkatkannya moral dan kesetiaan pegawai lain karena terciptanya suasana kerja yang berbeda;
6. Setia: kesetiaan erat kaitannya dengan kinerja dan dedikasi. Enam penelitian menunjukkan bahwa difabel adalah pegawai yang setia.

Untuk tetap menjamin aksesibilitas hak difabel dalam memperoleh pekerjaan maka upaya penegakan hukum (*law enforcement*) bagi pelanggaran ketentuan kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel harus tetap diterapkan. Stagnasi hukum akibat tidak diaturnya sanksi bagi pelanggar kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel dalam UUPD harus dapat diantisipasi. Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah secara progresif perlu membentuk produk hukum daerah (perda) terkait perlindungan dan pemenuhan hak difabel dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Produk hukum daerah memuat pengaturan yang aplikatif disertai pemberian sanksi yang memberikan efek jera kepada perusahaan yang masih melanggar ketentuan kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel. Sanksinya dapat berupa sanksi administratif seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan kegiatan usaha dan/atau pencabutan izin.

Sebuah langkah progresif, meskipun telah 4 tahun sejak diterbitkannya UUPD, akhirnya pada 13 Oktober 2020 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (PP ULD Ketenagakerjaan). *Beleid* ini merupakan peraturan pelaksana dari ketentuan Pasal 55 UUPD yang mewajibkan pemerintah daerah untuk memiliki Unit Layanan Disabilitas (ULD Ketenagakerjaan) pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan yang berada di provinsi dan kabupaten/kota. Sebagai tindak lanjut PP ULD Ketenagakerjaan, diterbitkan juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. ULD Ketenagakerjaan memiliki

tugas yakni 1) merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan difabel 2) memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada difabel 3) menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja difabel 4) menyediakan pendampingan kepada pemberi Kerja yang menerima tenaga kerja difabel 5) mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk difabel.

Kehadiran ULD Ketenagakerjaan ini diharapkan membawa atmosfer baru dalam kerangka penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak untuk bekerja bagi difabel. ULD ketenagakerjaan harus mampu meningkatkan aksesibilitas sekaligus menghilangkan diskriminasi bagi para difabel dalam mendapatkan pekerjaan.

Kesimpulan-Rekomendasi

Negara bertanggung jawab untuk melakukan perlindungan, pemenuhan dan penegakan terhadap hak difabel untuk bekerja. Komitmen negara yang konkret berupa pengaturan sekaligus penegakan hukum terkait aksesibilitas hak-hak difabel dalam dunia kerja perlu dikedepankan. Penerapan strategi *reward and punishment* dapat menjadi salah satu pendekatan yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi difabel dalam dunia kerja. Diperlukan produk hukum daerah (perda) yang progresif terkait perlindungan dan pemenuhan hak bekerja difabel khususnya sanksi bagi pelanggaran kewajiban pemenuhan kuota pekerja difabel. Kehadiran ULD Bidang Ketenagakerjaan harus mampu meningkatkan aksesibilitas sekaligus menghilangkan diskriminasi bagi para difabel dalam mendapatkan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Ashila, B.I., & Wicaksana D.A. (2017). *Perlindungan Terhadap Korban Perempuan Difabel dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. in Khanif A., Wiratraman H.P., & Wardaya M.K. (Ed). *Hak Asasi Manusia: Dialektika Universalisme vs Relativisme di Indonesia*. Yogyakarta: LKIS.
- Gaol, H.S.L. (2020). Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel. *Inklusi: Journal of Disability Studies*, 7(2), 207-228.
- Kompas.co.id. (2020). *Pekerja Disabilitas Sektor Formal Masih Rendah, Menko PMK: Mereka Produktif Layaknya Orang Normal*. Retrieved Januari 2021, from <https://money.kompas.com/read/2020/12/15/134855526/pekerja-disabilitas-sektor-formal-masih-rendah-menko-pmk-mereka-produktif>.

- Poerwanti. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan *Workplace Inclusion*. *Inklusi: Journal of Disability Studies*, 4(1), 1-24.
- Ramadhan, C.R., Manurung, F., & Saputro, A.A. (2016). *Difabel Dalam Peradilan Pidana (Analisis Konsistensi Putusan)*. Depok: BPFH UI.
- Republika.co.id. (2020). *Sepanjang 2020, BUMN sudah serap 178 Tenaga Kerja Difabel*. Retrieved Januari 2021, from <https://republika.co.id/berita/qduzp1370/sepanjang-2020-bumn-sudah-serap-178-tenaga-kerja-difabel>
- Susiana & Wardah. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN. *Jurnal Law Reform*, 15(2), 225-236.
- Syafi'ie, M., Purwanti & Ali M. (2016). *Potret Difabel Berhadapan dengan Hukum Negara*. Sleman: Sigab.
- Wiratraman, H.P. (2018). *Konstitusionalisme Hak Dwikewarganegaraan Dalam Sistem Hukum Indonesia*. in Prastowo R.B.B & Rismawati (Ed). *Percikan Gagasan Tentang Hukum V, Hak Asasi Manusia*. Bandung: Unpar Press



DINAMIKA PERLINDUNGAN HAM BAGI KAUM MARGINAL PASCA PANDEMI COVID DI ERA SOCIETY 5.0

Corona Virus Disease-19 (COVID-19) telah meluluh-lantakkan berbagai macam sendi-sendi kehidupan di seluruh dunia tak terkecuali bagi Indonesia. berbagai sektor telah menjadi korban dikarenakan penyebarluasan virus COVID-19, mulai dari ekonomi, kesehatan, hingga kesejahteraan dan sektor pekerjaan. Disisi yang lain, masyarakat marjinal menjadi pihak yang sangat rentan terlanggar hak-hak konstitusionalnya akibat situasi krisis ini disebabkan berbagai faktor, diantaranya kemiskinan yang menyebabkan tidak bisa mengakses pendidikan, pengetahuan, informasi dan teknologi dengan baik. Selain kemiskinan, difabel, perempuan, dan etnis minoritas posisinya semakin rentan, juga berdampak pada seseorang atau sekelompok orang dipinggirkan dan terpinggirkan. Dalam situasi dan kondisi yang sedemikian rupa itu, masyarakat marjinal akan mengalami kesulitan dalam mengakses dan mengimplementasikan kearifan baru dan inovasi dalam Masyarakat 5.0 Kesulitan beradaptasi yang dialami oleh kaum marjinal dalam Masyarakat 5.0 menimbulkan potensi terjadinya pelanggaran hak asasi manusia (HAM) terhadap kaum marginal, terlebih diperburuk lagi oleh dampak Pandemi Covid-19, yang terjadi pada tahun ini. Potensi pelanggaran HAM terhadap kaum marjinal di era Masyarakat 5.0 sangat penting untuk dicegah dan ditanggulangi. Buku ini menggambarkan solusi yang hendak ditawarkan oleh akademisi, peneliti, hingga praktisi dari berbagai macam isu, mulai dari persoalan: lingkungan hidup, korupsi, tata-negara, pidana, hingga masalah ketenagakerjaan, didalam cara pandang yang multi-perspektif tersebut diharapkan mampu memberi cara pandang baru untuk mengatasi problem pelanggaran HAM bagi kaum marjinal di era Masyarakat 5.0.

ISBN 978-623-7259-71-8



9 786237 259718

Penulis: Satria Unggul Wicaksana P, Al Qodar Purwo S, Agus Supriyo, Aniqotun Nafiah, A Basuki Babussalam, Asis, Levina Yustitianiingtyas, Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra S, Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti, Agusmidah, Ahmad Hunarni Zulkarnaen, Ayunita Nur R, Junaidi, Khairaniz Sri Astutik, Yayuk Sugiarti, Joice Soraya, Asri Wijayanti, Firna Novi Anggoro, Nur Putri.

Jurnal

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universiti Teknologi MARA

Student Paper

2%

2

gilaringgit.com

Internet Source

2%

3

www.perkeso.gov.my

Internet Source

2%

4

jurnal.stkipkusumanegara.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Ponorogo

Student Paper

1%

6

carigold.com

Internet Source

1%

7

humaspro.com

Internet Source

1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 20 words

Exclude bibliography

On