JURNAL SEKRETARIS DAN ADMINISTRASI BISNIS

Journal homepage: <http://jurnal.asmtb.ac.id>

The Influence Of The Job Creation Act (Omnibus Law) On Welfare Of Women Employees **Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan**

Muhamad Rizal¹, Dhyan Fateha Rhahima²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Politik Universitas Padjadjaran

¹muhamad.rizal@unpad.ac.id; ²dhyan.rhahima@gmail.com

Article info	Abstract
<p>Article history:</p> <p>Received 21st June 2020</p> <p>Received in revised form 06th August 2020</p> <p>Accepted 19th August 2021</p> <p>Keywords:</p> <p>The Job Creation Law, Workers, Women</p> <p>Kata kunci:</p> <p>UU Cipta Kerja, Pekerja, Perempuan</p>	<p><i>On October 5 2020, in a plenary session, the DPR passed a new law, namely the Omnibus Law, the Job Creation Law with the aim of updating the old existing Law. The purpose of writing this journal is to find out what are the impacts on workers, especially women workers. The method of writing this journal is using descriptive method with literature study techniques. Following the enactment of the Job Creation Law, there are several things that are of course detrimental to various parties, for example women workers and laborers. In the implementation process, the Job Creation Law makes women workers uneasy. Therefore, the government should review this law which is considered imperfect. So that neither party will be harmed later.</i></p> <p>Pada 5 Oktober kemarin, dalam rapat paripurna, DPR mengesahkan Undang-Undang baru yaitu Omnibus Law UU Cipta Kerja dengan tujuan untuk memperbaharui Undang-Undang lama yang telah ada. Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui apa saja dampak pada pekerja perempuan, terutama buruh perempuan. Metode dari penulisan jurnal ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan teknik studi literature. Mengikut dengan disahkannya UU Cipta Kerja ini, ada beberapa hal yang tentu saja merugikan berbagai pihak, contohnya pekerja dan buruh berjenis kelamin perempuan. Dalam proses pelaksanaannya, UU Cipta Kerja ini membuat pekerja perempuan resah. Oleh karena itu, pemerintah seharusnya perlu mengkaji kembali UU yang dinilai belum sempurna ini. Agar, tidak ada pihak yang dirugikan nantinya.</p>

@ 2021 ASMTB PRESS

PENDAHULUAN

Setiap orang di Indonesia bahkan di dunia, perlu untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari agar tetap bertahan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, setiap orang tersebut pastinya membutuhkan pekerjaan ataupun melakukan sesuatu yang akan membantu mereka untuk mendapatkan uang. Jika mereka tidak mempunyai pekerjaan, sebagian besar maka orang tersebut tidak akan mendapatkan pendapatan atau uang untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Pada zaman sekarang, tidak sedikit ditemukan para pekerja perempuan yang ikut bekerja untuk membantu menghidupi keluarga mereka masing-masing. Para perempuan ini juga ikut bekerja untuk mengurangi beban keluarganya, membantu suami atau orang tuanya untuk memenuhi kebutuhan mereka seperti memberi makan, minum, pakaian, rumah, kebutuhan anak-anaknya, biaya sekolah anaknya, dan masih banyak lagi kebutuhan-kebutuhan tak terduga.

Seperti yang sudah diketahui dan bisa dilihat dengan mata kita sendiri, saat ini sudah sangat banyak pekerja perempuan. Bahkan pada penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 menyatakan bahwa Indonesia berada di urutan ke-enam sebagai negara dengan jumlah bos perempuan terbanyak di dunia. Tidak hanya itu, Bekraf—atau Badan Ekonomi Kreatif—Indonesia sendiri juga mencatat, dari 998 startup yang tumbuh mulai tahun 2018 dan bergerak di industri ekonomi kreatif, 56% pekerjanya adalah pekerja perempuan. Ini berarti jumlahnya melebihi jumlah pekerja pria. Mengapa angka presentase jumlah pekerja perempuan lebih banyak daripada pekerja laki-laki? Hal ini dijawab oleh sebuah studi yang menyatakan bahwa sebagian perusahaan lebih menyukai pekerja perempuan ketimbang pekerja laki-laki, karena pekerja perempuan dinilai lebih bagus kinerjanya daripada pekerja laki-laki. Seperti, sifat asli perempuan yaitu yang lebih tekun, teliti, dapat ber-*multitasking*, disiplin dan mempunyai skill negosiasi yang baik daripada pekerja laki-laki. Namun, bukan berarti pekerja laki-laki dinilai lebih malas dan tidak tekun pada saat bekerja, hanya saja, untuk hal ini pekerja perempuan dinilai lebih unggul. Oleh karena itu, tidak heran bahwa perusahaan cenderung untuk lebih menyukai mempekerjakan perempuan.

Untuk itu, Terlepas dari semua kelebihan itu, dan persamaan hak untuk berkarya yang sudah dirintis oleh Kartini, perempuan tetap mempunyai beberapa hak istimewa yang tidak akan dimiliki oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki. Hal ini tak lepas karena kondisi kesehatan dan tubuh perempuan yang memang berbeda dengan laki-laki.

Hal ini ternyata juga sudah diatur dalam perundang-undangan di Indonesia, sehingga bersifat mengikat bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan perempuan dalam organisasinya. Hak-hak pekerja perempuan yang sudah diatur ini tercatat pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang memiliki pekerja atau karyawan berjenis kelamin perempuan. Namun, seperti yang diketahui terjadi baru-baru ini, para pekerja dan masyarakat Indonesia digemparkan oleh pengesahan UU Cipta Kerja

Omnibus Law. Pada tanggal 5 oktober 2020 kemarin, DPR atau kepanjangannya Dewan Perwakilan Rakyat mengesahkan Omnibus Law ini. Undang-undang omnibus law yang tadinya direncanakan akan disahkan pada tanggal 8 Oktober 2020 namun dipercepat menjadi tanggal 5 Oktober ini memicu berbagai reaksi masyarakat Indonesia. Dikarenakan, masyarakat menilai UU cipta kerja ini dinilai merugikan berbagai pihak, seperti tenaga kerja dan buruh, khususnya pekerja yang berjenis kelamin wanita. Oleh karena itu, dampak positif dan negative dari disahkannya omnibus law ini akan dibahas di dalam jurnal ini dengan judul “Pengaruh Disahkannya UU Cipta Kerja Omnibus Law Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Omnibus Law UU Cipta Kerja

Istilah Omnibus Law UU Cipta Kerja ini pertama kali muncul dan disebut oleh Bapak Presiden Indonesia yaitu bapak Joko Widodo dalam pidato pertamanya setelah dilantik sebagai Presiden Republik Indonesia. Dalam pidatonya, pak Jokowi mengungkapkan rencananya untuk membahas dua undang-undang yang nantinya akan menjadi omnibus law. Dua undang-undang tersebut adalah UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM. Disebutkan juga, UU ini yang akan merevisi UU sebelumnya yang sudah ada. Pakar hukum tata negara, Bivitri Savitri mengungkapkan bahwa omnibus law merupakan sebuah UU yang dibuat untuk menyasar isu besar yang ada di suatu negara.

Secara terminologi, berdasarkan dari berbagai literature, kata *omnibus* berasal dari Bahasa Latin yang mempunyai arti “untuk semuanya”. Mengutip dari *Black’s Law Dictionary*, Omnibus memiliki makna "untuk semua: mengandung dua atau lebih," dan seringkali diterapkan pada RUU legislatif yang terdiri lebih dari satu subjek umum. Dalam perkembangannya, kata Omnibus banyak diarahkan ke dalam istilah Omnibus bill, yang diartikan sebagai “sebuah RUU dalam satu bentuk yang mengatur bermacam-macam hal yang terpisah dan berbeda, dan seringkali menggabungkan sejumlah subjek yang berbeda dalam satu cara, sehingga dapat memaksa eksekutif untuk menerima ketentuan yang tidak disetujui atau juga membatalkan seluruh pengundangan.” Dengan demikian, dalam konteks Omnibus Law RUU Cipta Kerja, maka dapat diartikan sebagai bentuk "satu undang-undang yang mengatur banyak hal", yang mana ada 79 UU dengan 1.244 pasal yang akan dirampingkan ke dalam 15 bab dan 174 pasal dan menyasar 11 klaster di undang-undang yang baru. Seperti yang sudah disebutkan, terdapat 11 klaster yang menjadi pembahasan dalam Omnibus Law UU Cipta Kerja, yaitu:

- a. Penyederhanaan perizinan tanah
- b. Persyaratan investasi
- c. Ketenagakerjaan
- d. Kemudahan dan perlindungan UMKM
- e. Kemudahan berusaha
- f. Dukungan riset dan inovasi

- g. Administrasi pemerintahan
- h. Pengenaan sanksi
- i. Pengendalian lahan
- j. Kemudahan proyek pemerintah
- k. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Urgensi UU Cipta Kerja

Selain itu, terdapat beberapa urgensi dari Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu:

- a. Memanfaatkan bonus demografi yang dimiliki saat ini, untuk dapat keluar dari jebakan negara berpenghasilan rendah atau *middle income trap*
- b. Menjawab tantangan terbesar untuk mempertahankan dan menyediakan lapangan kerja
- c. Penyederhanaan, sinkronisasi, dan pemangkasan regulasi atas banyaknya aturan dan regulasi (*hiper regulasi*) yang menghambat penciptaan lapangan kerja
- d. Sebagai instrument untuk penyederhanaan dan peningkatan efektifitas birokrasi
- e. Memberikan perlindungan dan kemudahan bagi UMK-M dan Koperasi untuk bisa masuk ke sektor formal melalui kemudahan pendirian, perijinan, dan pembinaan.
- f. Menciptakan lapangan kerja baru melalui peningkatan investasi, dengan tetap meningkatkan perlindungan bagi pekerja atau buruh

Manfaat UU Cipta Kerja

Selain urgensi, terdapat juga manfaat dari Undang-Undang Cipta Kerja ini, yaitu:

- a. Dukungan untuk UMKM: perizinan untuk pelaku UMKM cukup hanya melalui pendaftaran
- b. Dukungan untuk Koperasi: kemudahan dalam pendirian koperasi dengan menetapkan minimal jumlah 9 orang dan koperasi dapat menerapkan prinsip usaha Syariah, serta dapat memanfaatkan teknologi
- c. Untuk sertifikat halal: pemerintah menanggung biaya sertifikasi untuk UMK, dilakukan percepatan dan kepastian dalam proses sertifikasi halal, serta memperluas Lembaga Pemeriksa Halal, yang dapat dilakukan oleh Ormas Islam dan Perguruan Tinggi Negeri
- d. Terhadap keterlanjuran perkebunan masyarakat di kawasan hutan, masyarakat diberikan izin (legalisasi) untuk pemanfaatan atas keterlanjuran lahan dalam kawasan hutan, dimana untuk lahan masyarakat yang berada di kawasan konservasi, masyarakat tetap dapat memanfaatkan hasil perkebunan dengan pengawasan dari pemerintah
- e. Untuk Nelayan: yang sebelumnya proses perizinan kapal ikan harus melalui berbagai instansi dengan UU Cipta Kerja hanya diproses di Kementrian Kelautan dan Perikanan
- f. Untuk penyediaan perumahan: backlog perumahan masyarakat akan dipercepat dan diperbanyak pembangunan rumah untuk Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) yang dikelola oleh Badan Percepatan Penyelenggaraan Perumahan (BP3)
- g. Bank Tanah akan melakukan reforma agraria dan redistribusi tanah kepada masyarakat

h. Bagi pelaku usaha dan UMKM akan mendapat manfaat yang mencakup:

- Kemudahan dan kepastian dalam mendapatkan perizinan berusaha, dengan penerapan perizinan risiki dan penerapan standar
- Pemberian hak dan perlindungan pekerja/ buruh yang dapat dilakukan dengan baik, akan meningkatkan daya saing dan produktivitas
- Mendapatkan insentif dan kemudahan, baik insentif fiskal maupun kemudahan dan kepastian pelayanan dalam rangka investasi
- Adanya ruang kegiatan usaha yang lebih luas, untuk dapat dimasuki investasi dengan mengacu bidang usaha yang diprioritaskan pemerintah
- Berkaitan dengan pengenaan sanksi, pelanggaran administrasi hanya dikenakan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran yang menimbulkan akibat K3L atau Keselamatan, Keamanan, dan Lingkungan akan dikenakan sanksi pidana

Pekerja

Di dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.⁴ Sedangkan menurut Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Wibowo, 2003)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Perjanjian Kerja

Selain itu, setiap pekerjaan harus selalu ada perjanjian kerjanya. Menurut Pasal 1313 KUHPdata yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Sedangkan menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (14) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari dua uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (15) hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Iman Soepomo pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut Husni, unsur dari pekerja yaitu:

- a. Adanya unsur Work atau Pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya waktu
- d. Adanya upah

Upah

Menurut Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.

Hak Pekerja

Selanjutnya, para pekerja juga mempunyai hak dan kewajibannya tersendiri. Hak pekerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Berikut adalah hak-hak pekerja yang sudah dirinci, yaitu:

- a. Hak mendapat upah/gaji

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan gaji/upah mereka. Menurut Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981; upah adalah “suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh sendiri maupun keluarga”

- b. Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

- c. Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

d. Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya.

Kewajiban Pekerja

Selain hak, ada juga beberapa kewajiban pekerja. Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan pekerjaan
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha
- c. Wajib membayar ganti rugi dan denda

Perlindungan Tenaga Kerja

Selain itu menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Perlindungan Pekerja Perempuan

Undang-Undang juga mengatur perlindungan pada pekerja perempuan. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Pasal 6: "Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Terkait dengan jaminan upah yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki, selain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi CEDAW, ketentuan tersebut juga terdapat dalam konvensi ketenagakerjaan internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, antara lain: Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi

dengan Undang- Undang No.80 Tahun 1957) dan Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999).

Beberapa isu pokok tenaga kerja perempuan selain berkaitan dengan upah dan diskriminasi yaitu tentang jaminan sosial, perlindungan kehamilan, bekerja pada malam hari, pemutusan hubungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa isu tersebut juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, misalnya larangan untuk bekerja pada malam hari (Pasal 76); perlindungan fungsi reproduksi (Pasal 81); dan perlindungan kehamilan [Pasal 82 ayat (1)].

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya. Dalam UUD 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. (Susiana, 2017)

Beberapa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93, adalah:

a. Perlindungan jam kerja

Perlindungan jam kerja malam bagi pekerja wanita yaitu pukul 23.00 sampai 07.00 diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00
- Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi

b. Perlindungan masa haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur masalah tentang perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.

c. Perlindungan selama cuti hamil (cuti hamil dan melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut.

d. Pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/atau memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja

e. Waktu istirahat

Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

- Istirahat antara jam kerja
- Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu
- Cuti tahunan
- Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan

f. Pengakuan kompetensi kerja

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- Seorang tenaga kerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja
- Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan melalui sertifikat kompetensi kerja
- Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman
- Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikat profesi yang independen

METODE PENELITIAN

Jurnal ini menggunakan metode penelitian metode deskriptif dengan mengumpulkan data-data sebanyak-banyaknya mengenai hal yang berhubungan dan/atau mendukung dalam penulisan jurnal ini. Selanjutnya, teknik penelitian jurnal ini adalah dengan menggunakan teknik studi literatur. Studi literatur ini dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan serta memahami sumber-sumber atau dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung pembahasan pada jurnal ini. Menurut Sukardi (2004, hlm. 34) menjelaskan mengenai

macam-macam dokumen atau sumber literatur diantaranya adalah, jurnal, laporan hasil penelitian, majalah ilmiah, surat kabar, buku yang relevan, hasil-hasil seminar, artikel ilmiah yang belum dipublikasi, narasumber, suat-surat keputusan dan sebagainya. (Sumarna, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa Omnibus Law dinilai dapat memperburuk hak perlindungan bagi pekerja buruh perempuan. Seperti dihilangkannya upah cuti haid dan melahirkan. UU Cipta Kerja memang tidak menghilangkan pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid dan cuti melahirkan. Jadi UU Cipta Kerja ini masih sama dengan UU yang lama. Namun, substansi tentang upah per jam menghilangkan esensi dari cuti haid dan cuti melahirkan karena jika pekerja perempuan menjalani cuti tersebut, otomatis pekerja tersebut akan dihitung tidak bekerja, sehingga tidak mendapatkan upah cuti.

Seperti yang sudah diketahui, pada 5 Oktober 2020 kemarin Omnibus Law UU Cipta Kerja sudah di sahkan oleh DPR. Pengesahan ini menimbulkan berbagai reaksi masyarakat. Namun, sebagian besar pekerja marah akan disahkannya UU Cipta Kerja ini. Pekerja yang sebagian besar berprofesi sebagai buruh mengadakan aksi demo di tengah pandemic ini. Tidak hanya para buruh, para mahasiswa dan mahasiswi pun ikut serta turun ke jalan untuk membela rakyat yang merasa tidak adanya keadilan.

Kebanyakan masyarakat menuntut keadilannya dan mempertanyakan kepada DPR kenapa UU Cipta Kerja yang terbilang masih belum sempurna sudah disahkan dengan terburu-buru. Pengesahan yang terburu-buru ini pun menimbulkan pertanyaan dan kemarahan besar masyarakat Indonesia.

Koordinator Program Badan Eksekutif Nasional Perempuan, Arieska Kurniawaty, mengatakan setidaknya ada 5 catatan dalam RUU Omnibus Law Cipta Kerja bisa mengancam kedaulatan perempuan.

Pertama, RUU ini dianggap sebagai langkah mundur dari komitmen pemerintah untuk analisis gender dalam lingkungan melalui Amdal (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) dan KLHS (Kajian Lingkup Strategis).

Kedua, omnibus law mempermudah atau menjamin kemudahan investasi dalam kepemilikan dan penguasaan tanah hal itu justru malah menggusur rakyat. Menurutnya, bagi perempuan pasti situasinya lebih sulit karena ini akan memperlebar ketimpangan yang dialami pemerintah.

Yang ketiga, Ibu Arieska juga menyebutkan Omnibus Law ini megancam ketahanan pangan di Indonesia. Beliau mengatakan pasar domestic kini dominan malah dibanjiri dengan bahan impor. Hal ini jelas merugikan kaum perempuan yang sebagian berprofesi sebagai produsen pangan subsisten.

Keempat, Omnibus Law dinilai dapat memperburuk hak perlindungan bagi pekerja buruh perempuan. Seperti dihilangkannya upah cuti haid dan melahirkan. UU Cipta Kerja memang tidak menghilangkan pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid dan cuti melahirkan. Jadi UU Cipta Kerja ini masih sama dengan UU yang lama. Namun, substansi tentang upah per jam menghilangkan esensi dari cuti haid dan cuti melahirkan karena jika pekerja perempuan menjalani cuti tersebut, otomatis pekerja tersebut akan dihitung tidak bekerja, sehingga tidak mendapatkan upah cuti.

Dian Septi perwakilan dari Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia atau KPBI mengatakan bahwa dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adanya banyak celah aturan yang dimanfaatkan oleh pengusaha perihal hak reproduksi perempuan. Beliau mengatakan, perempuan yang haid di hari pertama dan kedua bisa izin sakit untuk istirahat kepada perusahaan. Kata sakit ini diartikan oleh perusahaan harus memberikan surat keterangan sakit, sementara haid itu tidak termasuk pada sakit. Haid adalah fase reproduksi perempuan yang harus dihargai oleh perusahaan.

Perwakilan dari Konfederasi Serikat Pekerja Nasional atau KSPN juga menyebutkan bahwa contoh kasus terkait proses hamil dan melahirkan. Beliau menyebutkan bahwa jika buruh tersebut akan mengambil izin cuti melahirkan, otomatis pekerja tersebut akan di-*off*-kan dulu oleh perusahaan. Beliau menganggap bila di-*off*-kan sama saja pekerja tersebut diberhentikan dulu selama kurang lebih tiga bulan. Setelah masa cutinya selesai, maka pekerja tersebut bisa kembali bekerja lagi. Namun, tidak ada yang bisa memastikan apakah posisi dari pekerja itu masih ada atau tidak, tergantung dari masing-masing perusahaan dan pimpinannya.

Pada poin kelima, Ibu Arieska mengatakan bahwa masifnya perampasan lahan sulitnya lapangan pekerjaan hak-hak buruh yang semakin dipangkas yang mendorong migrasi tenaga kerja.

Selain itu, Ibu vivi Widyawati dari Perempuan Mahardika mencatat bahwa UU Cipta Kerja ini tidak melindungi buruh perempuan yang mengalami KDRT. Beberapa aliansi juga sependapat pada perihal ini. Pelecehan seksual, diskriminasi berdasarkan gender, dan kekerasan dalam rumah tangga atau KDRT merupakan persoalan krusial yang dialami buruh perempuan. Namun, UU Cipta Kerja ini seakan buta gender atau tidak mengakomodasi kepentingan perempuan. Seperti misalnya, jika buruh perempuan mengalami tindakan kekerasan dan mereka harus pergi ke kantor polisi untuk melaporkan kasusnya, perusahaan hanya akan melihat bahwa pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Oleh karena itu, dalam implementasinya UU Cipta Kerja ini dapat berpotensi untuk memiskinkan dan meminggirkan perempuan dalam akses pekerjaan.

Tidak hanya itu, dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja, Ibu Maria Emeninta dari Konfederasi Serikat Sejahtera Indonesia atau KSBSI mengaku jika serikat buruh sempat diajak berdiskusi oleh Kementerian

Tenaga Kerja. Lalu, mereka sempat mengajukan Sembilan usulan yang dijanjikan akan diperjuangkan oleh pemerintah. Namun pada kenyataannya, setelah disahkan pada tanggal 5 Oktober, tidak ada satupun sembilan dari usulan yang diajukan yang diakomodir.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari pembahasan diatas adalah UU Cipta Kerja yang baru disahkan ini dapat membawa keuntungan dan kerugian bagi pekerja dan buruh, terutama buruh perempuan.

Dapat dilihat, pada proses pelaksanaannya, buruh perempuan selalu dinomor duakan, di manapun dan kapanpun mereka bekerja. Mereka rentan terhadap kekerasan, pelecehan seksual, perundungan, direndahkan dan juga diremehkan. Belum lagi, mereka yang menjadi tulang punggung keluarganya.

Dalam hal reproduksi perempuan seperti misalnya saat haid. UU Cipta Kerja tidak memperkuat hak kesehatan reproduksi buruh perempuan yang sebelumnya tidak terpenuhi dalam UU yang lama. Padahal seharusnya, dalam hal pembaruan undang-undang, UU Cipta Kerja seharusnya memperkuat hak-hak kecil seperti ini. Namun, pada kenyataannya, UU ini juga tidak ada yang bisa menjadi solusi dari persoalan itu.

Untuk itu, banyak aliansi serikat pekerja dan persatuan perempuan yang menentang disahkannya UU Cipta kerja ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Sumarna, M. D. (2014). METODE PENELITIAN, 91–104. Retrieved from http://repository.upi.edu/11393/6/S_PAI_1000929_Chapter3.pdf
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, 207–222. Retrieved from <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266/694>
- Wibowo, Y. D. (2003). Ketenagakerjaan, 12–32. Retrieved from http://repository.unika.ac.id/2819/3/04.20.0021_Yusuf_Dedi_Wibowo_BAB_II.pdf
- Efendi, Ahmad. (2020). Arti Omnibus Law dan Isi RUU Cipta Kerja Pemicu Demo Buruh-Aktivistis. Retrieved from <https://tirto.id/arti-omnibus-law-dan-isi-ruu-cipta-kerja-pemicu-demo-buruh-aktivis-fluf>
- DSLA. (2020). Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Pengertian, Tujuan dan Manfaat. Retrieved from <http://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>
- Rizal, Jawahir Gustav. (2020). Apa itu Omnibus Law Cipta Kerja, Isi dan Dampaknya bagi buruh. Retrieved from <http://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>
- Ariefana, Pebriansyah. (2020). 5 Kerugian dan Ancaman UU Cipta Kerja untuk Perempuan. Retrieved from <http://www.suara.com/news/2020/10/05/192540/5-kerugian-dan-ancaman-uu-cipta-kerja-page=all>

- Ratri, Carolina. (2020). 5 Hak Pekerja Perempuan yang Seharusnya Dipenuhi oleh Perusahaan. Retrieved from <http://www.qmfinancial.com/2019/04/hak-pekerja-perempuan-dipenuhi/>
- Sucahyo, Nurhadi. (2020). Buruh Perempuan Sepakat Menolak UU Cipta Kerja. Retrieved from <http://www.voaindonesia.com/a/buruh-perempuan-sepakat-menolak-uu-cipta-kerja-/5626818.html>
- Luviana dan Nur Aini. (2002). Amati dan Teliti: Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja Bagi Pekerja dan Perempuan. Retrieved from <http://rumahkitab.com/amati-dan-teliti-dampak-omnibus-law-uu-cipta-kerja-bagi-pekerja-dan-perempuan/>