



NATIONAL CHAPTER
INDONESIA

2nd Quarter Edition

LOCAL CHAPTER LEGAL WRITINGS

contact@alsaindonesia.org

LEGAL WRITINGS
ALSA LOCAL CHAPTER
UNIVERSITAS BRAWIJAYA



**Asian Law Students' Association
Local Chapter Universitas Brawijaya**

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145
Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/Email : alsa_brawijaya@yahoo.com
Website : alsalclub.org



ALSA Local Chapter Universitas Brawijaya

Board of 2021/2022

TINJAUAN YURIDIS TRAGEDI KANJURUHAN TERHADAP TRANSISI PERUBAHAN HUKUM DAN PERUBAHAN SOSIAL DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGI HUKUM

Oleh: Mohammad Reza¹

I. PENDAHULUAN

A. Duduk Perkara

Berdasarkan data dari Nielsen Sport, 77% penduduk Indonesia memiliki ketertarikan yang tinggi pada olahraga sepak bola.² Data tersebut terbukti secara nyata di Indonesia dengan adanya berbagai macam “rival” antara tim sepak bola maupun pendukung sepak bola (“**suporter**”). Salah satu rival besar antar tim sepak bola di Indonesia adalah Arema FC dengan Persebaya Surabaya. Pada 1 Oktober 2022 lalu, telah terjadi peristiwa yang mengejutkan dan berduka dari kalangan sepak bola nasional bahkan hingga internasional, yakni peristiwa yang dikenal sebagai Tragedi Kanjuruhan. Tragedi Kanjuruhan tersebut merupakan peristiwa pertandingan antara Arema FC melawan Persebaya yang dihadiri sekitar 40 (empat puluh) ribu

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya |Manager of Legal Development Division ALSA LC UB

² Nova Arifianto, “Indonesia Negara Penggila Sepak Bola Nomor Dua Di Dunia”, *CNN Indonesia*, (<https://www.cnnindonesia.com/olahraga/20171219204103-142-263606/indonesia-negara-penggila-sepak-bola-nomor-dua-di-dunia>, diakses pada 10 Oktober 2022)

penonton di Stadion Kanjuruhan Malang yang mengakibatkan sebanyak 113 orang meninggal dunia akibat kerusakan pasca pertandingan tersebut.

Menurut paparan kronologi lengkap Tragedi Kanjuruhan oleh Kapolri Listyo Sigit, proses pertandingan antara kedua tim tersebut berjalan secara lancar, namun pada saat akan berakhirnya pertandingan munculnya reaksi dari suporter terkait hasil akhir yang ada, yakni Persebaya lebih unggul dari Arema FC dengan skor 3-2 sehingga sejumlah suporter turun ke lapangan sebagai bentuk kekecewaan serta protes terhadap pihak manajemen tim Arema FC. Kemudian, aparat keamanan melakukan pengamanan terhadap pemain dan *official* Persebaya menggunakan 4 (empat) unit kendaraan taktis Barracuda untuk meninggalkan Stadion Kanjuruhan. Pada saat yang bersamaan, suporter semakin banyak yang turun ke lapangan. Lalu, personel keamanan menembakkan gas air mata, yakni menembakkan gas air mata ke tribun selatan kurang lebih 7 tembakan, ke tribun selatan 1 tembakan, dan ke lapangan kurang lebih 3 tembakan.³ Hal tersebut membuat reaksi para penonton berusaha untuk menghindari gas air mata secara berdesak-desakan untuk meninggalkan stadion. Namun, pintu keluar Stadion Kanjuruhan, khususnya Pintu 3,10, 11, 12, 13, dan 14 terjadi kendala bahwa pintu tidak terbuka sepenuhnya yang juga menyebabkan korban-korban mengalami patah tulang, trauma di kepala (*torax*), dan sebagian besar yang meninggal mengalami asfiksia.⁴

Berdasarkan olah TKP yang dilakukan, PT Liga Indonesia Baru ("PT LIB") selaku penyelenggara tidak melakukan verifikasi terhadap Stadion Kanjuruhan, khususnya terkait keselamatan penonton. Selain itu, jumlah penonton yang hadir melebihi kapasitas dari Stadion Kanjuruhan yang seharusnya sekitar 38 (tiga puluh

³ Jabbar Ramdhani, "**Kapolri Paparkan Kronologi Lengkap Terjadinya Tragedi Kanjuruhan**", *Detik News*, (<https://news.detik.com/berita/d-6333701/kapolri-paparkan-kronologi-lengkap-terjadinya-tragedi-dikanjuruhan>), diakses pada 10 Oktober 2022)

⁴ *Ibid.*

delapan) ribu menjadi 40 (empat puluh) ribu penonton dan PT LIB tidak menyiapkan rencana darurat atas hal tersebut. Awalnya, Polres mengajukan permintaan kepada panitia pelaksana untuk mengubah jadwal menjadi pukul 15.30 WIB dengan pertimbangan keamanan, namun ditolak oleh PT LIB dengan alasan masalah siaran langsung yang dapat merugikan bagi pihak PT LIB. Atas Tragedi Kanjuruhan ini, telah ditetapkan 6 (enam) tersangka, yakni Komandan Kompi III Brimob Polda Jatim AKP Hasdarman, Kasat Samapta Polres Malang AKP Bambang Sidik Achmadi, Komandan Pleton Brimob Jatim Aiptu Budi Purnanto, Direktur PT LIB Akhmad Hadian Lukman, Ketua Panitia Pelaksana Abdul Haris, Security Officer Siko Sutrisno, dan Kabag Ops Polres Malang Wahyu SS.

II. PEMBAHASAN

A. Pendekatan Penegakkan Hukum Yang Represif Oleh Aparat Keamanan

Kekerasan yang mendasar adalah ketidakadilan dan kemiskinan sehingga menjerumuskan manusia ke lubang fatalisme *sub-human*, yaitu kubangan yang tak jauh beda bahkan lebih rendah derajatnya dari kehidupan hewan yang berpotensi menjadi naiknya tensi pembangkangan sebagai wujud protes terhadap simbol-simbol legitimasi kekerasan yang dilakukan, baik secara laten, sistemik, dan terstruktur, atau cara-cara yang semestinya melindungi yang berwujud institusi konstitusi negara.⁵ Kepolisian Republik Indonesia (“Polri”) sebagai institusi konstitusi negara yang juga selaku aparat keamanan dalam Tragedi Kanjuruhan menciptakan *public-distrust* dikarenakan dalam penanganan berbagai perkara menggunakan pendekatan yang represif hingga memakan banyak korban sipil yang seharusnya memiliki hak untuk mendapatkan rasa aman dan tentram sehingga menciptakan korelasi dengan spiral kekerasan (*spiral of violence*). Dalam menggunakan kekuatan serta kewenangannya

⁵ Sabian Utsman, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm. 278

Polri wajib memperhatikan dari prinsip legalitas, nesesitas, proporsionalitas, kewajiban umum, serta pencegahan sebagaimana amanat Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penggunaan Kekuatan Dalam Tindakan Kepolisian.

Dalam konteks tragedi kanjuruhan, aparat keamanan yang dalam hal ini adalah Polri melakukan tindakan-tindakan yang sangat represif bahkan tidak sesuai prosedur. Aparat keamanan melakukan pengamanan dengan menembakan gas air mata secara masif yang ditujukan ke tribun yang dipenuhi oleh penonton, lapangan, bahkan di luar stadion pun tetap terjadi penembakan gas air mata.⁶ Apabila merujuk pada *FIFA Stadium Safety and Security Regulation* (“**Regulasi FIFA**”) khususnya pada Pasal 19 tentang *Pitch stewards*, yakni berbunyi:

“In order to protect the players and officials as well as maintain public order, it may be necessary to deploy stewards and/or police around the perimeter of the field of play. When doing so, the following guidelines must be considered:

a) Any steward or police officer deployed around the field of play is likely to be recorded on television, and as such their conduct and appearance must be of the highest standard at all times.

b) No firearms or “crowd control gas” shall be carried or used.

c) During the match, all stewards and/or police officers must maintain as low a profile as possible. This shall include:

i) Being positioned between the advertising hoardings and the stands.

ii) Where practical, being seated on chairs so as not to stand out on television or to obstruct the view of spectators unless required through a pre-agreed escalation of stance that is in direct relation to crowd behaviour and an existing threat.

⁶ Hasil wawancara oleh Narasi TV dengan salah satu supporter Aremania FC



Asian Law Students' Association Local Chapter Universitas Brawijaya

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145
Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/Email : alsa_brawijaya@yahoo.com
Website : alsalclub.org



iii) Not wearing aggressive items (helmets, face masks, shields, etc.) unless required through a pre-agreed escalation of stance that is in direct relation to crowd behaviour and existing threat...”

Mengingat dalam dunia olahraga terdapat pengaturan secara mutlak terkait hukum dan tata aturan federasi internasional cabang olahraga dalam penyelenggaraan kompetisi cabang olahraga atau disebut sebagai *Lex Sportiva*.⁷ Pada Pasal 19 huruf b Regulasi FIFA yang diterjemahkan secara bebas diartikan bahwa dilarang membawa senjata api atau membawa atau menggunakan gas air mata sehingga telah diatur secara khusus terkait larangan untuk membawa atau menggunakan gas air mata dalam pertandingan sepak bola. Oleh karena itu, dalam hal ini Regulasi FIFA merupakan salah satu bentuk nyata dari *Lex Sportiva*. Fungsi *Lex Sportiva* adalah untuk membatasi ranah otoritas dalam konteks olahraga. Adapun prinsip atau landasan *Lex Sportiva* adalah untuk memungkinkan otonomi untuk badan pembuat keputusan dalam olahraga (*in casu* FIFA) dan untuk membangun 'keseimbangan konstitusional' antara pengadilan dan federasi olahraga.⁸ Namun demikian, Polri selaku aparat keamanan faktanya melakukan penembakan gas air mata pada Tragedi Kanjuruhan tersebut sehingga secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 19 huruf b Regulasi FIFA.

B. Tragedi Kanjuruhan Sebagai Transisi Terhadap Perubahan Hukum dan Perubahan Sosial

⁷ Slamet Riyanto, “Penerapan Azas *Lex Sportiva* Pada Sistem Hukum Indonesia Dalam Perspektif Kedaulatan Negara”, *Veritas*, Vo. 5, No. 1, 2009, hlm. 40

⁸ M. Bellof, T. Kerr, dan M. Demetriou, *Sports Law*, (Oxford: Hart, 1999), hlm. 4



Asian Law Students' Association Local Chapter Universitas Brawijaya

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145

Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/Email : alsa_brawijaya@yahoo.com

Website : alsalclub.org



Timbulnya konflik antara suporter dengan aparat keamanan merupakan bentuk dari kondisi kemajemukan struktur masyarakat dan konflik merupakan fenomena yang sering terjadi sepanjang proses kehidupan manusia. Dari segi manapun konflik tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sosial. Dalam kehidupan masyarakat selalu ada bentrokan baik dari sikap, pendapat, perilaku, tujuan, dan kebutuhan yang selalu bertentangan sehingga proses tersebut dapat melahirkan kepada perubahan hukum.⁹ Menurut Koordinator Save Our Soccer Akmal Marhali, bentrokan antara suporter dengan tindakan represif dan penembakan gas air mata oleh aparat keamanan ini telah menjadi “kebiasaan” dan bukan pertama kali terjadi dalam penanganan pengendalian suporter sehingga oleh aparat keamanan.¹⁰ Tercatat sebanyak 86 suporter sepak bola telah menjadi korban selain korban Tragedi Kanjuruhan yang mayoritas diakibatkan oleh tindakan represif dari aparat keamanan dalam pertandingan sepak bola di Indonesia. Penegakkan hukum dalam penanganan pertandingan sepak bola oleh Kepolisian dapat berfungsi untuk membentuk suatu kontrol sosial, khususnya kontrol sosial dalam kebiasaan masyarakat yang menjadi suporter sepak bola.

Hukum cenderung terlibat dalam kehidupan sosial sehingga bentuk-bentuk kontrol sosial lainnya menjadi lemah atau tidak tersedia. Oleh karena itu, apa yang ditemukan dalam perilaku aparat keamanan yang bersifat represif merupakan salah satu contoh dari banyak hal pola yang lebih umum dalam kondisi dimana hukum bertindak atas kehidupan sosial.¹¹ Apabila kemungkinan kontrol hukum lebih besar dari bentuk kontrol sosial atau bahkan tidak ada, maka Polri lebih mungkin untuk melakukan berbagai tindakan yang represif terhadap masyarakat. Reaksi daripada

⁹ *Ibid.*, hlm. 186

¹⁰ BBC News, “Tragedi di Kanjuruhan: PSSI Sebut Prosedur Penggunaan Gas Air Mata ‘Sudah Disosialisasikan’ ke Polisi”, (<https://www.bbc.com/indonesia/articles/ckrzgn5k1ejo>, diakses pada 11 Oktober 2022)

¹¹ Donald J. Black, “*The Boundaries of Legal Sociology*”, *The Yale Law Journal*, Vol. 81, No. 1086, 1972, hlm. 1099

masyarakat atas tindakan represif aparat keamanan dalam Tragedi Kanjuruhan ini melahirkan berbagai gerakan sosial (*social movement*), termasuk namun tidak terbatas pada aksi perdamaian suporter dari berbagai klub sepak bola se-Pulau Jawa di Stadion Mandala Krida pada 3 Oktober 2022. Gerakan tersebut merupakan cerminan dari adanya perubahan-perubahan sosial secara khusus terkait rivalitas yang telah tertanam kuat antar suporter sepak bola di Indonesia bergerak melakukan perubahan sosial berupa perdamaian dari rivalitas tersebut. Arnold M. Rose mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) teori umum perihal perubahan-perubahan sosial yang kemudian dihubungkan dengan hukum yang mana penyebab utamanya adalah terjadinya perubahan-perubahan sosial, yakni:

- 1) Kumulasi yang progresif daripada penemuan-penemuan di bidang teknologi.
- 2) Kontak atau konflik antara kebudayaan; dan
- 3) Gerakan sosial (*social movement*).

Dari tiga teori tersebut di atas, maka hukum cenderung merupakan akibat daripada faktor penyebab terjadinya perubahan-perubahan sosial.¹²

Bahwasanya, perubahan sosial pada perilaku suporter sepak bola tersebut dapat dimanfaatkan menjadi masa transisi dalam penegakkan hukum atau pembaharuan hukum di bidang pengamanan pertandingan sepak bola sehingga perubahan sosial ini diharapkan mampu diiringi dengan perubahan hukum guna menghindari terjadinya *social leg*, yakni keadaan dimana terjadi ketidakseimbangan dalam perkembangan institusi-institusi konstitusi yang mengakibatkan terjadinya disparitas. Apabila perubahan hukum dapat mengikuti perkembangan perubahan sosial, maka hukum dapat digunakan sebagai sarana *social engineering*. Dalam arti, hukum dapat menjadi sarana yang ditujukan untuk mengubah perilaku masyarakat

¹² R. Soerjono Soekanto, ***Pokok-Pokok Sosiologi Hukum***, (Jakarta: Rajawali Press, 1994), hlm. 95

sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³ Secara umum, sedikitnya terdapat tiga peranan atau fungsi hukum sehingga mewarnai proses perubahan masyarakat, yaitu pemberi bentuk (pedoman perilaku dan pengendali sosial, serta sebagai landasan proses integrasi), sebagai penentu prosedur dari tujuan masyarakat, kemudian sebagai alat atau sarana rekayasa masyarakat.¹⁴

Selain daripada itu, Polri dapat memanfaatkan momentum perubahan sosial ini untuk melakukan perubahan hukum secara tidak langsung dalam bidang pengamanan dan penegakan hukum sehingga Polri dapat menjadi suatu *agent of change* dengan membentuk suatu *basic institution*. *Agent of change* dimaksud adalah seseorang atau beberapa orang sebagai bagian dari anggota masyarakat yang diberi amanah untuk memimpin lembaga kemasyarakatan sehingga mempunyai kesempatan untuk mengolah sistem sosial yang bersangkutan secara teratur dan terencana (*social engineering* dan *social planning*) dan perubahan tersebut selalu dalam pengawasan *agent of change*.¹⁵ Dengan demikian, maka Polri sepatutnya dapat melakukan perubahan hukum berupa pembentukan suatu *basic institution* sehingga dapat terciptanya perubahan-perubahan sosial secara tidak langsung serta berkurangnya *public-distrust* masyarakat terhadap Polri selaku aparat keamanan sekaligus aparat penegak hukum di Indonesia.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pendekatan yang represif oleh aparat keamanan pada Tragedi Kanjuruhan mengakibatkan jatuhnya korban jiwa yang diakibatkan oleh aparat keamanan yang tidak mengindahkan *Lex Sportiva*, yakni Pasal 19 huruf b Regulasi FIFA. Kemudian,

¹³ *Ibid.*, hlm. 118

¹⁴ Sabian Utsman, *Op.cit.*, hlm. 189

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 188



Asian Law Students' Association Local Chapter Universitas Brawijaya

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145

Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/**Email :** alsa_brawijaya@yahoo.com

Website : alsalclub.org



atas Tragedi Kanjuruhan ini terjadi perubahan-perubahan sosial berupa perdamaian antar suporter yang semula merupakan memiliki rivalitas menjadi berdamai. Oleh karena itu, aparat keamanan selaku penegak hukum juga harus melakukan perubahan hukum agar berbanding lurus dengan perubahan sosial agar terciptanya hukum sebagai *social engineering* dan *social control* sehingga Polri dapat menjadi *agent of change* dengan membentuk suatu *basic institution*.



**Asian Law Students' Association
Local Chapter Universitas Brawijaya**

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145
Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/Email : alsa_brawijaya@yahoo.com
Website : alsalclub.org



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Utsman, S. (2009). *Dasar-dasar sosiologi hukum: Makna dialog antara hukum & masyarakat, dilengkapi proposal penelitian hukum (legal research)*. Pustaka Pelajar.
- Beloff, M. J., & Kerr, T. (1999). *Sports law*. Hart Publishing Ltd.
- Soekanto, S. (1994). *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal

- Riyanto, S. (2009). "Penerapan Azas *Lex Sportiva* Pada Sistem Hukum Indonesia Dalam Perspektif Kedaulatan Negara". *Veritas* 5(1).
- Black, D. (1972). "The Boundaries of Legal Sociology" dalam Yale. *Law Journal*, 81.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penggunaan Kekuatan Dalam Tindakan Kepolisian.
- FIFA Stadium Safety and Security Regulation.

Internet

- Arifianto, Nova. "Indonesia Negara Penggila Sepak Bola Nomor Dua Di Dunia". *CNN Indonesia*,
(<https://www.cnnindonesia.com/olahraga/20171219204103-142-263606/indonesia-negara-penggila-sepak-bola-nomor-dua-di-dunia>, diakses pada 10 Oktober 2022).
- Ramdhani, Jabbar. "Kapolri Paparkan Kronologi Lengkap Terjadinya Tragedi Kanjuruhan", *Detik News*,
(<https://news.detik.com/berita/d-6333701/kapolri-paparkan-kronologi-lengkap-terjadi-nya-tragedi-kanjuruhan>, diakses pada 10 Oktober 2022).



**Asian Law Students' Association
Local Chapter Universitas Brawijaya**

Address : Jl. MT Haryono Nomor 169, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145

Contact Person : +6281212220021 (Muhammad Haikal)/**Email :** alsa_brawijaya@yahoo.com

Website : alsacub.org



BBC News. “Tragedi di Kanjuruhan: PSSI Sebut Prosedur Penggunaan Gas Air Mata
‘Sudah Disosialisasikan’ ke Polisi”,

(<https://www.bbc.com/indonesia/articles/ckrzgn5k1ejo>, diakses pada 11 Oktober
2022)

ALSA JURIST OPINIA

ALSA Local Chapter Universitas Brawijaya

Board of 2021/2022

Polemik Pengesahan RUU Jabatan Hakim: Demi Kesejahteraan Hakim dan Peradilan

Ruth Maria Angelina¹

I. LATAR BELAKANG

Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Hal ini tertulis dalam konstitusi Indonesia, yakni UUD 1945.² Artinya, profesi hakim yang masuk dalam lembaga negara di bidang yudisial memiliki kekuasaan kehakiman yang sifatnya independen dan merdeka dalam setiap keputusan yang mereka putuskan dan dalam menjalankan tugasnya, pertanggungjawaban profesi hakim yang bersifat eksplisit tertera pada mahkotanya: Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, masyarakat menganggap hakim sebagai wakil daripada Tuhan dalam memberikan petunjuk dan keputusan tentang perilaku yang diperbuat manusia tersebut apakah sudah benar atau salah, melalui pemecahan perkara yang mereka analisis.

Akan tetapi, meskipun tugas yang dimiliki hakim berat, bahkan profesinya yang berpredikat Yang Mulia, hingga kini masih belum ada aturan yang jelas terkait aturan jabatan hakim. Misalnya, terkait pengisian jabatan hakim dan kurun waktu masa jabatan hakim, pemberhentian hakim, pola pembinaan hakim, serta hak

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya |Staff Legal Development Division
ALSA LC UB | ruthangel27@student.ub.ac.id

² Jimly Asshidiqie, Pengantar ilmu Hukum Tata Negara, cet. Kesebelas, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm 311.

keuangan hakim yang masih perlu dikritisi. Sebenarnya, mengenai aturan jabatan hakim ini telah menjadi perbincangan. Desmon Junaidi Mahesa selaku Wakil Ketua Komisi III DPR RI mengatakan, dalam waktu dekat DPR akan segera membahas RUU Jabatan Hakim, Ia berpendapat bahwa RUU Jabatan Hakim menjadi hal yang mendesak untuk segera dibahas karena pengaturan mengenai jabatan hakim masih tersebar, bersifat parsial, dan masih terdapat kekosongan hukum.³ Begitu pula dengan anggota DPR lainnya yang telah bersepakat bahwa RUU ini sangatlah penting. Sehingga, sejak tahun 2014, DPR memutuskan bahwa RUU ini adalah prioritas. RUU ini juga telah masuk dalam daftar Program Legislasi Nasional (Prolegnas) 2020. Namun, anggota DPR RI Benny K. Rahman mengatakan bahwa dengan waktu yang tersisa ini tidak optimis akan selesai.⁴ RUU Jabatan Hakim gagal disahkan karena mayoritas fraksi partai politik mengabaikan tentang urgensi dari RUU ini.⁵ Faktanya hingga kini, RUU Jabatan Hakim masih belum tahu kapan akan benar-benar diprioritaskan karena adanya dinamika politik bertegangan tinggi.

Dalam tulisan ini, penulis akan memberikan pendapat hukum mengenai RUU Jabatan Hakim yang sebaiknya diprioritaskan dan perlu diatur ketentuan mengenai jabatan hakim dalam suatu undang-undang. Sehingga, dunia peradilan diharapkan dapat menjadi lebih baik dengan manajemen kekuasaan kehakiman yang lebih jelas dan mengatasi permasalahan pengaturan jabatan hakim yang masih tersebar, bersifat parsial, dan kejelasan terkait pengisian jabatan hakim dan kurun waktu masa jabatan hakim, pemberhentian hakim, pola pembinaan hakim, serta hak keuangan hakim.

Nalar legislasi dalam RUU Jabatan Hakim sempat disetujui oleh Badan Legislasi DPR pada tahun 2019, tentunya setelah melewati proses harmonisasi dan pematapan konsepsi. Akan tetapi, terkait pengisian jabatan hakim dan kurun masa jabatan hakim, pemberhentian hakim, pola pembinaan hakim, serta hak keuangan hakim masih perlu diperjelas. Atau dengan kata lain, terdapat beberapa pasal krusial

³ DPR Segera Bahas RUU Jabatan Hakim. Suara Surabaya Net. Diakses pada 22 Juli 2022 melalui <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2021/dpr-segera-bahas-ruu-jabatan-hakim/>.

⁴ RUU Jabatan Hakim adalah Terobosan Legal Problem Peradilan. Komisi Yudisial. Diakses pada 22 Juli 2022 melalui https://komisiyudisial.go.id/frontend/news_detail/930/ruu-jabatan-hakim-adalah-terobosan-legal-problem-peradilan.

⁵*Ibid.*

dalam draf RUU Jabatan Hakim. Pertama, mengenai pengisian jabatan hakim dan kurun masa jabatan hakim yang tertulis dalam Pasal 32 ayat (1) RUU Jabatan Hakim yang menyatakan Hakim Agung memegang jabatan selama 5 (lima tahun) dan dapat ditetapkan kembali dalam jabatan yang sama setiap 5 (lima tahun) berikutnya setelah melalui evaluasi yang dilakukan oleh Komisi Yudisial (KY). Kemudian muncul pertanyaan, yaitu mengapa terdapat periode masa jabatan Hakim Konstitusi sementara Hakim Agung menggunakan batas usia pensiun? Perbedaan ini telah dicoba untuk dikoreksi melalui upaya permohonan uji materi undang-undang ke Mahkamah Konstitusi (MK). Setidaknya, terdapat 3 (tiga) permohonan uji materiil Undang-Undang MK terkait dengan masa jabatan Hakim Konstitusi dan ketua mahkamah konstitusi, yaitu perkara nomor 131/PUU-XII/2014, perkara nomor 53/PUU-XIV/2016, dan perkara nomor 73/PUU-IV/2016.⁶

Perkara nomor 131/PUU- XII/2014 berakhir dengan Ketetapan MK karena pemohon menarik permohonannya.⁷ Pada Perkara nomor 53/PUU-XIV/2016 permohonan uji materi atas UU MA dan UU MK dengan putusan yang terkait dengan masa jabatan ketua MK sejatinya tidak dapat diterima dan terkait masa jabatan Hakim Konstitusi ditolak.⁸ Dalam perkara nomor 73/PUU-IV/2016, MK memutuskan permohonan pemohon tidak dapat diterima karena pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan tersebut.⁹

Kedua, terkait dengan pemberhentian hakim yang tertulis dalam Pasal 52 ayat (2) RUU Jabatan Hakim menyatakan bahwa hakim diberhentikan secara hormat

⁶ Novianto Murti, Periode Masa Jabatan Hakim Konstitusi dan Implikasinya terhadap Kemandirian Kekuasaan Kehakiman, Artikel Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI (November 2020)

⁷ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 15 September 2015, Ketetapan Nomor 131/PUU-XII/2014, https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/131_PUU-XII_2014.pdf, diakses tanggal 22 Juli 2022

⁸ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 19 Juli 2017, Putusan Nomor 53/PUU-XIV/2016, https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/53_PUU-XIV_2016.pdf, diakses tanggal 22 Juli 2022

⁹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 19 Juli 2017, Putusan Nomor 73/PUU-XIV/2016, https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/73_PUU-XIV_2016.pdf, diakses tanggal 22 Juli 2022

karena telah berusia 60 tahun (hakim tingkat pertama), 63 tahun (hakim tinggi), dan 65 tahun (hakim agung). Tugas yang dipikul oleh hakim kurang relevan jika dilihat dari sisi fisiknya. Ketiga, terkait dengan pola pembinaan hakim, di mana Ombudsman RI berdasarkan hasil investigasinya selama 1 Januari 2014 - 31 Maret 2016 menemukan masih banyak praktik mafia yang menjanjikan dapat memenangi perkara dengan imbalan uang sekitar Rp25 juta-Rp80 juta dan oknum pengadilan kerap menjadi target operasi tangkap tangan KPK karena tersangkut jual beli perkara. Permasalahan seperti ini mendukung pentingnya pembinaan yang perlu diatur secara komprehensif dalam RUU Jabatan Hakim. Hal tersebut disebabkan bahwa dalam penjelasan UU Jabatan Hakim tertulis “dapat memberikan landasan bagi pemuliaan Hakim dan perbaikan penataan Hakim sejak rekrutmen, pengangkatan, **pembinaan, pengawasan**, perlindungan, dan pemberhentian dalam suatu sistem kekuasaan kehakiman yang lebih baik, sehingga dapat melahirkan hakim yang memiliki integritas, independensi, dan dapat mewujudkan tegaknya hukum dan keadilan.

Selanjutnya, yang keempat adalah terkait dengan hak keuangan hakim. Hak keuangan hakim telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah Mahkamah Agung. Namun, realitanya aspek-aspek jaminan keamanan, protokoler, dan jaminan kesehatan belum semuanya terealisasikan dengan baik, beberapa contoh permasalahan diantaranya adalah masih banyak hakim yang belum mendapat jaminan fasilitas seperti kendaraan dinas dan tempat tinggal (rumah) dinas yang layak dan memadai, kemudian masih adanya rumah dinas yang terbengkalai dan jauh dari bayangan. Kondisi ini banyak ditemui di beberapa pengadilan lantaran jumlah keseluruhan hakim tak sebanding dengan ketersediaan rumah dinas.¹⁰

¹⁰ Kala Fasilitas Layak Sang Pengadil Jauh dari Harapan. Hukum Online. Diakses pada 17 Agustus 2022 melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/kala-fasilitas-layak-sang-pengadil-jauh-dari-harapan>

II. ANALISIS

RUU Jabatan Hakim adalah suatu upaya untuk menegaskan posisi hakim sebagai "Yang Mulia" di tengah masyarakat. Ketika masyarakat menginginkan adanya keadilan dan kepercayaan dalam kehakiman dan peradilan, maka dibutuhkan juga kejelasan karier bagi profesi hakim. Munculnya RUU Jabatan Hakim adalah agar pembagian kekuasaan dalam bidang peradilan semakin jelas agar tidak menimbulkan permasalahan kedepannya. Beberapa hal yang diatur dalam RUU Jabatan Hakim adalah pengisian jabatan hakim dan kurun waktu masa jabatan hakim, pemberhentian hakim, pola pembinaan hakim, dan hak keuangan hakim.

a. Pengisian Jabatan Hakim dan Kurun Waktu Masa Jabatan Hakim

Permasalahan yang berkaitan dengan periode masa jabatan Hakim Konstitusi tidak dapat lepas dari prinsip kemandirian kekuasaan kehakiman sebagai prinsip pokok.¹¹ Pasal 32 ayat (1) RUU Jabatan Hakim mengatur mengenai kurun waktu jabatan hakim dan pada ayat (2) mengatakan bahwa hasil evaluasi yang dilakukan oleh KY diserahkan ke DPR untuk mendapatkan persetujuan diangkat kembali sebagai Hakim Agung. Hal tersebut dapat dipersepsikan sebagai jabatan politis karena terdapat keikutsertaan badan perwakilan rakyat atau parlemen. Untuk itu, masing-masing cabang kekuasaan perlu melakukan pembaharuan dan menerapkan prinsip pengekangan diri untuk meminimalkan bias politik.¹² Penulis setuju dengan hal ini karena hakim sebagai lembaga negara pengawal konstitusi sepatutnya bebas dari campur tangan pihak manapun dan dalam bentuk apapun. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa dokumen internasional, seperti Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), the Bangalore Principles of Judicial Conduct (2002) dan Mt. Scopus International Standards of Judicial Independence (2008)¹³, serta Pasal 24 Perubahan Keempat

¹¹ Novianto Murti, Periode Masa Jabatan Hakim Konstitusi dan Implikasinya terhadap Kemandirian Kekuasaan Kehakiman, Artikel Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI (November 2020).

¹² *Ibid.*

¹³ Independensi Peradilan, MK Harus Bebas Campur Tangan Politik. Komisi Yudisial. Diakses pada 18 Agustus melalui

UUD 1945 menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dijalankan secara merdeka dalam menyelenggarakan peradilan yang adil. Artinya, kekuasaan kehakiman tidak dapat dipengaruhi oleh kekuasaan lainnya dan akan memicu arus politik yang dapat mempengaruhi kerja yudikasi.

Kemudian terkait kurun waktu masa jabatan hakim dalam RUU Jabatan Hakim menuai pro dan kontra. Lima tahun masa jabatan dan dapat dilanjutkan kembali untuk satu periode berikutnya adalah waktu yang cukup. Salah satu pendapat dari pihak pro adalah Ismail Hasani, peneliti *Setara Institute* yang juga anggota Presidium Constitutional Democracy. Beliau setuju dengan pembatasan masa jabatan Hakim Konstitusi karena sejalan dengan rotasi kekuasaan, mengingat MK merupakan kristalisasi dari tiga kekuasaan, yaitu Presiden, DPR, dan MA.¹⁴ Selain itu, dengan adanya pembatasan masa jabatan, maka akan mengurangi penyalahgunaan jabatan dan membuat representasi politik terus berjalan karena sejalan dengan rotasi kekuasaan. Lagi pula, di Indonesia sendiri terdapat regulasi bahwa DPR dan Presiden mempunyai pembatasan kekuasaan, maka Hakim Konstitusi juga perlu ada pembatasan masa jabatan. Kemudian menurut Benny Riyanto selaku Dirjen PP, ia mengemukakan bahwa sistem periode masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan dapat dilanjutkan kembali untuk satu periode berikutnya, untuk 5 (lima) tahun pertama merupakan masa adaptasi dan uji coba.¹⁵

Berdasarkan Pasal 24C ayat (5) UUD 1945, Hakim Konstitusi harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, adil, dan negarawan yang menguasai konstitusi dan ketatanegaraan serta tidak merangkap jabatan sebagai pejabat negara. Oleh karena itu, penulis kurang sepakat dengan pendapat bahwa periode pertama hanya sebagai adaptasi dan uji coba karena persyaratan yang dimiliki oleh Hakim Konstitusi cukup tinggi. Lalu, pendapat terkait dengan masa jabatan Hakim Konstitusi yang bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan jabatan, bukanlah karena periode atau kurun waktu jabatan, baik kurun waktu yang pendek dan

https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/news_detail/763/independensi-peradilan-mk-harus-bebas-campur-tangan-politik

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

panjang bisa sama-sama menimbulkan permasalahan penyalahgunaan jabatan. Oleh karena itu, dengan diperkuatkannya cara preventif dan pengawasan adalah cara yang lebih tepat jika membicarakan tentang penyalahgunaan jabatan dibandingkan dengan menyamakan periode masa jabatan Presiden dan DPR dengan hakim yang justru dapat memicu permasalahan otonomi Hakim Konstitusi karena rotasinya terkait dengan konfigurasi politik, karena sudah jelas Presiden dan DPR dipilih melalui pemilihan umum dan sudah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 selama 5 (lima) tahun, sedangkan pemilihan hakim tidak dengan cara demikian.

b. Pemberhentian Hakim terkait Usia Pensiun

Pasal 52 ayat (2) RUU Jabatan Hakim menyatakan bahwa hakim diberhentikan secara hormat karena telah berusia 60 tahun (Hakim Tingkat Pertama), 63 tahun (Hakim Tinggi), dan 65 tahun (Hakim Agung). Dengan aturan ini, artinya terdapat pemajuan batas usia pensiun hakim. Padahal, tugas hakim tidak memanggul senjata sehingga tidak relevan dilihat dari sisi fisiknya. Hakim adalah *primus inter pares*, manusia unggul yang memiliki tingkat kearifan dan kebijaksanaan dinamis seiring pertambahan usianya.¹⁶ Penulis sepakat dengan pendapat ini, ditambah lagi, Ikatan Hakim Indonesia (IKAHI) yang pernah mengemukakan adanya permasalahan terkait kekurangan hakim setelah dalam tujuh tahun tidak melakukan rekrutmen, sedangkan hakim yang pensiun terus bertambah setiap tahun sesuai ketentuan umur yang berlaku. Pengaturan tentang pemajuan batas usia pensiun hakim bisa saja memungkinkan masalah ini terulang kembali. Kemudian, alasan lain sesuai dengan Keputusan Presiden (Keppres) yang mengatur pemekaran wilayah di sejumlah daerah, maka dapat memicu adanya penambahan lembaga peradilan yang nantinya membutuhkan hakim yang tidak sedikit jumlahnya.

¹⁶ Achmad Fauzi, Quo Fadis RUU Jabatan Hakim, Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Agama Penajam (Juni 2021).

c. Pola Pembinaan Hakim

Pembinaan hakim adalah elemen penting yang juga perlu diatur secara komprehensif dalam RUU Jabatan Hakim. Pembinaan meliputi penempatan hakim, peningkatan kapasitas keilmuan dan integritas, evaluasi kinerja, mutasi dan promosi.¹⁷ Masih terdapatnya kasus praktik mafia di dunia peradilan, yaitu tindak pidana korupsi yang melibatkan pelaksana sistem peradilan pidana (penegak hukum) menandakan bahwa aspek moral dari penegak hukum sangat diperlukan dan berpengaruh. Contoh dari kasus praktik mafia yang masih kerap kali terjadi adalah kasus perdagangan perkara, kasus penerimaan suap, dan gratifikasi. Cara-cara preventif diantaranya menerapkan rotasi dan pemutasian hakim ke daerah dengan sarana pendidikan yang mendukung, melakukan pengetatan penerapan *reward* dan *punishment*, serta menguatkan kedudukan dan fungsi KY sebagai pengawas etik. Karena dalam hal ini, pola pembinaan hakim menekankan pada integritas dan kode etik.

d. Hak Keuangan Hakim

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah MA telah mengatur hak-hak keuangan hakim, tetapi belum semuanya terealisasi. Mulai dari jaminan keamanan, protokoler, dan jaminan kesehatan.¹⁸ Contoh fakta nyatanya adalah temuan dari KY yang mengungkapkan keprihatinan terhadap temuan sekitar 426 (empat ratus dua puluh enam) rumah dinas hakim di lingkungan Mahkamah Agung (MA) yang kondisinya rusak berat. Temuan ini dipaparkan saat pertemuan antara pihak KY dengan MA pada 6 Desember 2021 lalu. Ada juga hakim yang masih tinggal di tempat terpencil dengan kurangnya fasilitas yang memadai. Selain itu, masih ada keluhan para hakim yang hak-hak lainnya masih belum terjamin. Oleh karena itu, aturan dan realisasi kesejahteraan hakim perlu ditangani karena profesi hakim sangat dihormati dan dijunjung tinggi.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

III. KESIMPULAN

Melalui pemaparan di atas, dapat dilakukan kembali pembulatan terkait RUU Jabatan Hakim serta dilanjutkan dengan pengesahannya karena ini merupakan langkah politik yang harus diprioritaskan. DPR agar nantinya para hakim di Indonesia memiliki status yang jelas dan terjamin hak-haknya. Sehingga, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hakim dapat menjadi lebih fokus mengadili kasus serta membuat keputusan yang memenuhi rasa keadilan masyarakat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asshidiqie Jimly. *Pengantar ilmu Hukum Tata Negara*, cet. Kesebelas, Depok: Rajawali Pers, 2019

Jurnal

Murti, Novianto. *Periode Masa Jabatan Hakim Konstitusi dan Implikasinya terhadap Kemandirian Kekuasaan Kehakiman*. Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI, 2020

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan tentang Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Pasal 4 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi;

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim;

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 1979.

Internet

Fadjarudin, Muchlis. *DPR Segera Bahas RUU Jabatan Hakim*.

<https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2021/dpr-segera-bahas-ruu-jabatan-hakim/>

Fauzi, Ahmad. *Quo Vadis RUU Jabatan Hakim*. [https://www.papenajam.go.id/informasi-pengadilan/605-quo-vadis-ruu-jabatan-hakim-i-](https://www.papenajam.go.id/informasi-pengadilan/605-quo-vadis-ruu-jabatan-hakim-i-oleh-achmad-fausi)

[oleh-achmad-fausi](https://www.papenajam.go.id/informasi-pengadilan/605-quo-vadis-ruu-jabatan-hakim-i-oleh-achmad-fausi)

Yuliawati, Lis dan Edwin Firdaus. *Komisi Yudisial Prihatin Ratusan Rumah
Dinas Hakim Rusak Berat.*

<https://www.viva.co.id/berita/nasional/1435637-komisi-yudisial-prihatin-ratusan-rumah-dinas-hakim-rusak-berat>

DAMPAK PERUBAHAN PENENTUAN KOMPONEN STRUKTUR DAN SKALA UPAH PERUSAHAAN BAGI PEKERJA DALAM ACUAN HUKUM SEBAGAI KONSEKUENSI PASAL 81 POIN 30 UU CIPTA KERJA

Argie Wahyu Wibawa Purwanto ¹⁾, Dwi Belqis Apriliarista Devi ¹⁾, Gede Aqsha Aryapawitra ¹⁾, Reihannya Humairaa Widilestari ¹⁾, Ulinuha Madyananda²⁾

1. Mahasiswa Program Sarjana Ilmu Hukum FH Universitas Brawijaya

E-mail: argiewahyu19@student.ub.ac.id

belqisaprilialia@student.ub.ac.id

gedeaqsha@student.ub.ac.id

reihannya@student.ub.ac.id

2. Dosen Bahasa Indonesia di Pusat MPK UB

E-mail: ulinuha_madyananda@ub.ac.id

Abstrak. Pengaturan mengenai standar komponen struktur dan skala pengupahan pekerja diatur oleh negara dalam Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian diganti ketentuannya dalam Pasal 81 poin 30 UU Cipta Kerja Tahun 2020. Perubahan tersebut hadir membawa dampak internal dan eksternal terhadap dinamika pekerja baik sistematis maupun diferensial. Penelitian ini memfokuskan pada problematika yang lahir secara masif dan berkelanjutan secara mendasar terhadap dampak ketentuan baru standar komponen struktur dan skala pengupahan dari pihak pekerja. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model kuesioner yang menargetkan pengetahuan dasar, implikasi, dan antisipasi dari pekerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menyangkut tingkat pengetahuan dasar pekerja yang rendah, penerapan ketentuan Undang-Undang yang bersifat dinamis di dunia pekerja, dan antisipasi yang pasif baik dari pemerintah dan pekerja dari respon pekerja sebagai responden. Peningkatan wawasan pekerja melalui media informasi. Penyesuaian kualitas dan kompetensi pekerja dalam penentuan skala upah, serta tuntutan agar pemerintah memberi perhatian dan langkah tepat terhadap nasib pekerja sehubungan berlakunya ketentuan pengupahan baru yang mengikat secara hukum, menjadi usul sebagai bentuk penyelesaian problematika yang diangkat.

Kata kunci : Undang-Undang, Cipta Kerja, upah, pekerja.

I. PENDAHULUAN

Pada 5 November 2020 lalu, dalam rapat paripurna DPR, pemerintah Indonesia resmi mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dengan konsep Omnibus Law. Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang Sapu Jagat karena mampu mengganti beberapa norma Undang-Undang dalam satu peraturan (Prabowo, 2020), sehingga dapat menghindari adanya tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. UU Cipta Kerja dalam konsep Omnibus Law ini diciptakan untuk menarik para investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia sebagai upaya dalam membangun perekonomian di Indonesia yang semakin terpuruk akibat dari pandemi Covid-19. Selain itu, UU ini juga disahkan guna menciptakan lapangan pekerjaan yang luas serta merata dalam upaya pemenuhan Pasal 27 Ayat 2 UUD NRI 1945 tentang Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, kemudahan berusaha peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja serta investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Namun dalam proses rancangan hingga pengesahannya, UU Cipta Kerja ini menuai banyak kontroversi di dalam masyarakat. Menurut Barbara Sinclair (2012), *Omnibus Bill (Law)* merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait. Munculnya kontroversi terhadap UU ini disebabkan oleh pengerjaannya yang dinilai terlalu terburu-buru dan tidak melibatkan banyak pihak. Selain itu, UU ini dianggap belum dapat menjamin hak-hak para pekerja, baik dari sisi keadilan maupun sisi kesejahteraan sehingga mengancam kepastian bekerja (*job security*) bagi para pekerja. Seperti salah satu isi dari UU Omnibus Law Cipta Kerja yang mengatur perihal standar komponen struktur dan skala upah di perusahaan. Dalam UU cipta kerja ini, dalam Pasal 81 Poin 30, diatur bahwa komponen struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, pemerintah menghapuskan komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam menentukan upah pekerja perusahaan. Hal ini dianggap dapat menciptakan celah

bagi oknum pengusaha untuk menyalahi atau melanggar hak-hak pekerja sesuai sektornya.

Atas dasar tersebut, tulisan ini dibuat dengan berkonsentrasi pada analisis terhadap muatan pasal dalam UU penentuan komponen dan penyusun struktur upah di perusahaan dalam UU Cipta Kerja Tahun 2020, khususnya dalam Pasal 81 Poin 30 dengan tujuan agar dapat menghasilkan solusi yang dapat menjadi pertimbangan pihak pemerintah dalam mengkaji ulang isi dari UU Omnibus Law Cipta Kerja guna menghasilkan Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat memberikan jaminan hak-hak pekerja yang sesuai dengan landasan filosofis jiwa bangsa Indonesia yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila, demi terwujudnya kesejahteraan ekonomi masyarakat secara menyeluruh tanpa ada sekat-sekat kepentingan ekonomi kelompok dan oligarki.

1.2 Rumusan Masalah:

Berangkat dari latar belakang masalah yang menyangkut dampak perubahan komponen struktur dan skala upah terhadap pekerja perusahaan dalam penerapan pasal 81 poin 30 Undang-Undang Cipta kerja, dimana permasalahan yang ingin ditemukan seperti ; Cakupan Undang-Undang, dampak perubahan takaran upah, dan upaya atas permasalahan, maka

dikemukakan rumusan masalah seperti berikut; “Apa saja cakupan perbedaan ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja dengan Pasal 92 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus?, lalu “Bagaimana dampak perubahan standar komponen struktur dan skala upah perusahaan yang didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan pada Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja terhadap takaran upah pekerja perusahaan dalam acuan hukum di Indonesia?”, dan “Bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menyelesaikan polemik di kalangan pekerja perusahaan mengenai Pasal 81 Poin 30 dalam UU cipta kerja?”.

1.3 Tujuan Penelitian:

1. Mengetahui cakupan perbedaan ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja dengan Pasal 92 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus.
2. Mencapai pemahaman mengenai dampak penerapan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja terhadap nasib pekerja tentang komponen struktur dan skala upah perusahaan yang didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas

perusahaan, dalam acuan hukum di Indonesia.

3. Menemukan informasi upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menyelesaikan polemik di kalangan buruh mengenai Pasal 81 Poin 30 dalam UU Cipta Kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan judul *Dampak Perubahan Penentuan Komponen Struktur dan Skala Upah Perusahaan bagi Pekerja dalam acuan Hukum sebagai Konsekuensi Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan data berupa (1) Undang-Undang berupa Pasal 81 Poin 30 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengatur komponen struktur dan skala upah perusahaan serta Pasal 92 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, (2) data hasil kuesioner, dan (3) hasil observasi.

Sumber data yang diteliti berupa (1) data verbal yaitu teks Undang-Undang yang terdapat dalam Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja dan Pasal 92 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2) Wakil ketua Umum Kadin Jawa Timur (3) 30

Pegawai dari perusahaan yang tergabung dalam asosiasi perusahaan Indonesia.

Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data penelitian adalah tim peneliti sendiri. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai partisipan pasif dengan diketahui status sebagai peneliti oleh informan dan populasi. Peneliti juga sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, penganalisis, penafsir data, sekaligus pelopor hasil penelitian.

Selain peneliti sebagai instrumen, ada pula instrumen pembantu berupa Korpus data, Google Form disertai panduan pengisiannya, dan lembar observasi yang dapat membantu peneliti untuk mempermudah menganalisis dan mengumpulkan data. Korpus data digunakan untuk menggolongkan paparan data berupa bahasa berbentuk monolog, dialog, dan narasi yang mencerminkan dampak perubahan komponen struktur dan skala upah perusahaan dalam UU Cipta Kerja. Google Form dan panduan pengisiannya digunakan untuk mendapatkan informasi dari informan serta responden tentang ketentuan pelaksanaan dan dampak pemberlakuan UU Cipta Kerja Pasal 81 Poin 30.

III. PEMBAHASAN

Cakupan perbedaan ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja dengan Pasal 92 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus.

Cakupan perbedaan ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja dengan Pasal 92 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus terdapat dalam komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap pekerja perusahaan. Sebagaimana diketahui, Menurut Pasal 1 Ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa,

“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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Setiap pekerja memiliki hak berupa upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan atau badan di mana mereka bekerja. Dalam pembayaran upah, perusahaan memiliki

standar yang telah ditetapkan untuk terbagi menjadi beberapa kelas atau disebut sektoral. Para pekerja perusahaan memiliki tempat mereka masing-masing dalam perusahaan dengan fungsi, kewajiban dan hak yang berbeda-beda termasuk upah sesuai kriteria kelas seperti jabatan, pendidikan, masa kerja, golongan, dan kompetensi, dsb. Sebagaimana diatur dalam Pasal 92 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu,

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala oleh perusahaan cenderung dilakukan kepada pekerja/buruh dengan meninjau masa kerja, loyalitas, produktivitas dan target yang dicapai oleh pekerja/buruh.”

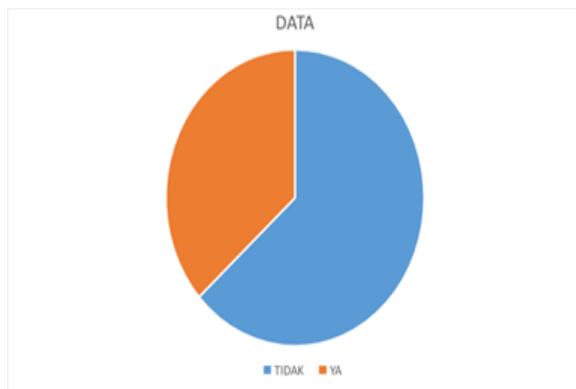
Namun, melalui Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja yang disahkan pada tahun 2020, Standar komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap pekerja perusahaan diubah menjadi dimana komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap pekerja perusahaan didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan. Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja sebagaimana berbunyi,

“Komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap pekerja perusahaan

didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan."

Rincian dan gambaran diagram data hasil kuesioner untuk pembahasan 1 bagian 1 dengan pertanyaan,

"Sebagai pegawai perusahaan aktif, apakah anda mengetahui adanya ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja yang berlaku saat ini?"



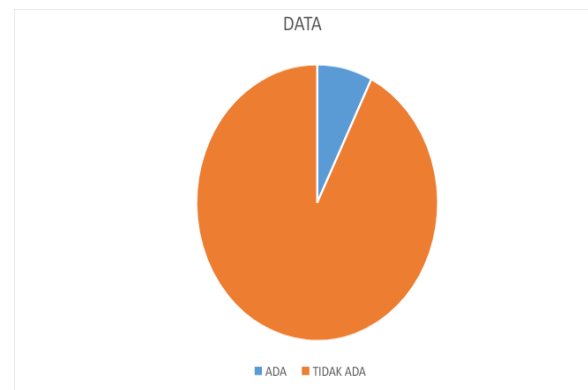
Gambar 1.1

Dalam kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden yaitu pekerja aktif perusahaan oleh pihak peneliti, dihasilkan sebanyak 20 dari 30 pekerja tidak mengetahui adanya ketentuan mengenai Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja yang berlaku. Hasil itu didapat untuk disandingkan dengan kausalitas dunia kerja. Merujuk hasil yang didapat, dapat diartikan bahwa pemahaman dan konektivitas para pekerja perusahaan terhadap kesadaran pengetahuan tentang legalitas standar pengupahan masih

tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemantauan berita terbaru dan terbatasnya akses informasi dari perusahaan. Para pekerja perusahaan bisa lebih aktif dalam mengakses informasi baik dalam dan luar perusahaan untuk mencapai kesadaran pengetahuan mengenai mekanisme legalitas sistem kerja baik melalui media elektronik maupun cetak.

Rincian dan gambaran diagram data hasil kuesioner untuk pembahasan 2 bagian 2 dengan pertanyaan,

"Selain mengubah ketentuan tentang susunan sektoral pekerja di perusahaan, Adakah yang anda ketahui tentang cakupan lain yang menjadi penerapan ketentuan Pasal 81 Poin 30 UU cipta kerja di perusahaan? Jika ada, apakah itu?"



Gambar 1.2

Mengenai pengetahuan akan cakupan lain dalam arti luas terkait Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja, dari hasil kuesioner yang

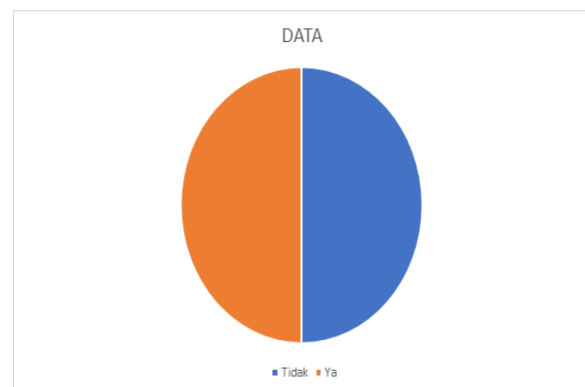
didapat, sebanyak 27 responden menyatakan tidak tahu dan 3 responden menyatakan tahu. Sebagaimana telah diatur, Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja juga menghapus ketentuan pengupahan lain yang diatur oleh Pasal 92 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan bahwa peninjauan upah secara berkala oleh perusahaan cenderung dilakukan kepada pekerja/buruh dengan meninjau masa kerja, loyalitas, produktivitas dan target yang dicapai oleh pekerja/buruh yang mana ketentuan ini telah dihapus oleh Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja. Mengingat ini adalah ketentuan samping yang tidak tercantum sebagai fokus, banyak responden atau pekerja yang tidak mengetahui dan memperhatikan adanya peraturan tersebut. Dalam prospek kedepan, hal ini bisa diperhitungkan sebagai dampak secara luas terhadap mekanisme standar pengupahan terhadap para pekerja sehingga dapat muncul retorika tanpa akhir. Para pekerja perusahaan mampu mencapai kesadaran akan legalitas yang menaungi aktivitas mereka dengan selalu cermat dan aktif mencari informasi.

Dampak perubahan standar komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap takaran upah pekerja perusahaan dalam acuan hukum di Indonesia.

Upah merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Upah dapat menjadi faktor penentu tingkat kesejahteraan pekerja di Indonesia. Semakin tinggi upah yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan hidup para pekerja tersebut. Dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja ini, menimbulkan polemik di masyarakat khususnya di kalangan pekerja.

Rincian dan gambaran diagram data hasil kuesioner untuk pembahasan 2 bagian 1 dengan pertanyaan,

“Dalam Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja disebutkan Pengupahan pada pekerja perusahaan berdasarkan kompetensi pekerja (sektoral) dihapus. digantikan dengan berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan, Apakah ini mempengaruhi penghasilan anda dan kondisi lingkungan kerja anda saat ini? Tolong berikan alasannya jika ada!”



Gambar 1. 3

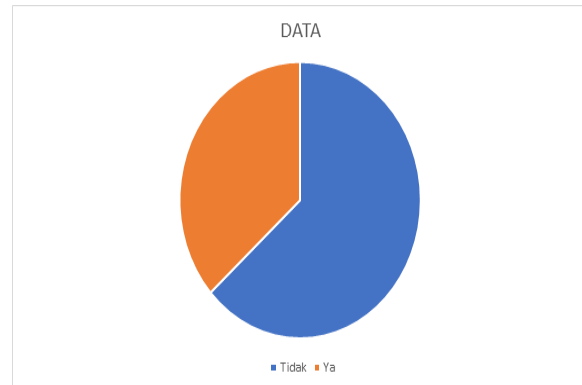
Sebanyak 50% atau 15 dari 30 responden mengalami dampak perubahan pengupahan dari pengesahan UU Cipta Kerja ini. Sebagian merasa bahwa Pasal 81 Poin 3 UU Cipta Kerja ini menyebabkan ketidakadilan dan demotivasi dalam bekerja. Dimana gaji yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja yang diemban. Bukankah seharusnya pemerintah memberikan upah yang layak terhadap para pekerja seperti yang tertuang dalam Pasal 88 Ayat 1 dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

- a). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Rincian dan gambaran diagram data hasil kuesioner untuk pembahasan 2 bagian 2 dengan pertanyaan,

“Dengan berlakunya Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja Terjadi potensi ketimpangan pengupahan pekerja berdasarkan kemampuan dan jabatannya, Seperti upah pekerja perusahaan kaos dapat sama dengan upah direktur sebuah perusahaan finansial. menurut anda apakah

hal ini baik terhadap prospek masa depan pekerja? Tolong berikan alasannya jika ada!”



Gambar 1. 4

Dengan berlakunya Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja terjadi potensi ketimpangan pengupahan pekerja berdasarkan kemampuan dan jabatannya. Sebanyak 19 dari 30 responden beranggapan bahwa Pasal 81 Poin 30 UU Cipta Kerja tidak memiliki prospek yang baik terhadap masa depan pekerja. Hal ini dikarenakan gaji seharusnya seorang pekerja ditentukan oleh seberapa berat beban pekerjaan yang diemban. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin besar pula beban yang ditanggungnya. Selain itu, untuk memperoleh jabatan yang tinggi diperlukan usaha untuk memperoleh pendidikan yang tinggi pula.

Contohnya saja seorang direktur perusahaan tentu memiliki beban pekerjaan yang lebih berat sekaligus memiliki riwayat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan seorang pekerja perusahaan kaos, karena seorang Direktur tidak hanya membuat sebuah produk tetapi juga bertanggung jawab atas jalannya sebuah perusahaan. Namun, 11

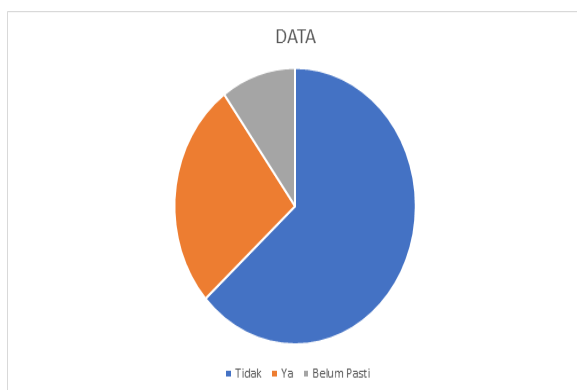
dari 30 responden beranggapan sebaliknya. Mereka berpendapat bahwa upah didasarkan oleh tingkat produksi setiap perusahaan, bukan berdasarkan jabatan ataupun golongan.

Hal ini tentu bertentangan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Pasal 2 Ayat (1) No. 1 Tahun 2017 yang mengatur bahwa:

“Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”

Rincian dan gambaran diagram data hasil kuesioner untuk pembahasan 2 bagian 3 dengan pertanyaan,

“Menurut anda apakah pemberlakuan Pasal 81 Poin 30 UU Cipta kerja ini dapat berdampak positif pada nilai-nilai kesetaraan pekerja dan keefektifan perusahaan? Tolong berikan alasannya jika ada! “



Gambar 1. 5

Atas pertanyaan tersebut, sebanyak 19 dari 30 responden menyatakan tidak, 8 responden menyatakan ya, serta 3 responden menyatakan belum pasti. Sebagian besar responden berpendapat bahwa pemberlakuan pasal 81 poin 30 UU Cipta Kerja tidak berdampak positif pada nilai-nilai kesetaraan pekerja dan keefektifan perusahaan karena keefektifan organisasi/perusahaan berasal dari pekerja yang loyal. Loyalitas/ masa kerja mempengaruhi level kompetensi atau skill. Sehingga semakin lama masa kerja seseorang tentu semakin baik pula level kompetensinya.

Masa kerja juga menjadi syarat dalam suatu jabatan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Pasal 2 Ayat 4 No. 1 Tahun 2017 yang mengatur bahwa:

“Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.”

Hal ini seharusnya menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan besaran upah yang diterima pekerja. Jika menyamaratakan semua gaji karyawan tanpa mempertimbangkan kemampuan dan jabatan, tentu dapat terjadi

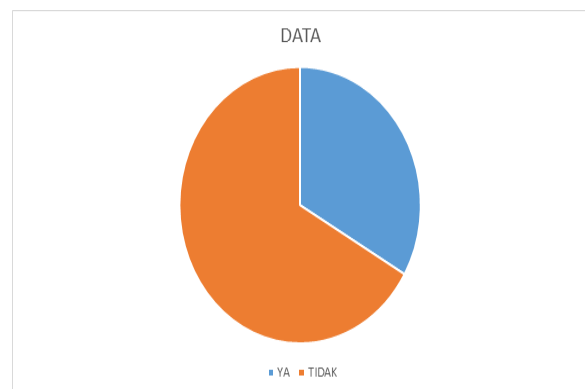
kecemburuan sosial antar pekerja dalam perusahaan yang berdampak terhadap kesejahteraan pekerja.

Upaya pemerintah dalam menyelesaikan polemik dikalangan pekerja perusahaan mengenai Pasal 81 Poin 30 dalam UU Cipta Kerja.

Pasal 81 Poin 30 dalam UU Cipta Kerja merupakan salah satu ketentuan dalam standar pengupahan yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja yang menggantikan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 Poin 30, diatur bahwa komponen struktur dan skala upah di perusahaan ditentukan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan. Tanpa memperhatikan komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam menentukan upah pekerja perusahaan. Selain perubahan komponen dan struktur skala upah dalam perusahaan, UU Ciptaker ini juga mengubah standar syarat-syarat lainnya dalam penetapan UMK. Menurut Said Iqbal, selaku presiden dari KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) UMK tidak perlu menggunakan syarat sebagaimana diatur dalam UU Ciptaker, sehingga beliau menolak UU ini

dengan tegas dan mengajukan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi.

Undang-Undang Ciptaker ini telah diajukan *judicial review* beberapa kali ke MK, namun semuanya ditolak. MK menilai bahwa pemohon tidak memiliki kedudukan hukum sehingga permohonan pemohon tidak dapat dikabulkan dan meminta seluruh pihak untuk menghormati putusan Mahkamah Agung. Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan juga berpendapat bahwa yang bertindak untuk dan atas nama organisasi haruslah berpatokan pada anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, sehingga putusan MK dalam menolak permohonan ini sudah menunjukkan ketelitian dan objektivitas dalam memeriksa status kedudukan hukum pemohon uji materiil UU Cipta Kerja ini. Namun, keputusan MK tersebut masih menimbulkan banyak penolakan dari kaum buruh.



Gambar 1.6

Dalam menghadapi banyaknya penolakan terhadap UU ini, menurut 20 dari 30 responden kami, pemerintah dinilai belum melakukan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan ini. Sedangkan 10 responden lainnya menilai bahwa pemerintah telah melakukan upaya-upaya terhadap permasalahan dalam penetapan standar UMK ini. Salah satunya dengan memberikan sertifikasi kepada pekerja. Kemudian penetapan komponen struktur dan skala upah dalam UU Ciptaker ini juga dinilai oleh responden sebagai salah satu upaya pemerintah dalam memberikan dukungan materi kepada setiap perusahaan untuk mengurangi angka PHK dan mencegah hilangnya investor sehingga perusahaan dapat tetap berproduksi, khususnya di masa pandemi ini.

Belum adanya respon dan upaya lebih lanjut dari pemerintah dalam menghadapi permasalahan ini, memaksa para serikat pekerja untuk mengambil tindakan lebih lanjut, seperti dengan melakukan rasionalisasi dan terus mengajukan perkara ini kepada pihak pemerintah untuk dilakukan peninjauan dan evaluasi sebagai upaya demokrasi. Selain itu, para pekerja juga dipaksa untuk mengambil tindakan antisipasi secara individual untuk menyikapi fenomena ini. Menurut pengambilan data yang telah

peneliti lakukan, para koresponden memberikan solusi alternatif dengan cara mereka masing-masing. Peneliti berhasil mengumpulkan data bahwa sekitar 37% solusi alternatif yang diberikan oleh seluruh koresponden memiliki inti yang sama, yakni mencari pendapatan tambahan atau sampingan diluar pekerjaan sebagai pekerja yang dimana penghasilannya terdampak oleh UU Cipta Kerja ini.

IV. KESIMPULAN

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dengan konsep omnibus law telah resmi disahkan oleh pemerintah pada november 2020. Undang-Undang Cipta Kerja ini menggantikan UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Khususnya dalam Pasal 81 Poin 30 UU Ciptaker yang telah menghapus komponen struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi perusahaan terhadap pekerja perusahaan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 1 Ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003. Kini, Komponen struktur dan skala upah perusahaan terhadap pekerja perusahaan hanya didasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan sebagaimana yang telah diatur dalam UU baru tersebut. Hal ini menimbulkan pro dan

kontra yang berpotensi membuat masalah baru di dalam masyarakat karena dianggap dapat menciptakan celah bagi oknum pengusaha untuk menyalahi atau melanggar hak-hak pekerja. Selain itu, UU ini dianggap belum dapat menjamin hak-hak para pekerja, baik dari sisi keadilan maupun sisi kesejahteraan sehingga mengancam kepastian bekerja (*job security*) bagi para pekerja.

Terlebih lagi, Upah merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan para pekerja. Namun, dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja justru menjadi ancaman terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia. Beberapa Pasal dalam UU Cipta Kerja tersebut justru bertolak belakang dengan UU terdahulu. Banyak para pekerja yang merasa bahwa UU Cipta Kerja menyebabkan ketidakadilan antar pekerja dalam perusahaan. Selain itu, para pekerja merasa bahwa Pasal 81 Poin 3 UU Cipta Kerja tidak memiliki prospek yang baik kedepannya karena terlalu banyaknya poin-poin yang justru merugikan pekerja. UU ini dapat menyebabkan demotivasi dalam bekerja yang justru memiliki dampak buruk tidak hanya terhadap pekerja tetapi juga terhadap perusahaan karena jika para pekerja mengalami demotivasi, tentunya akan berdampak terhadap berkurangnya jumlah

pekerja dalam perusahaan. Hal ini tentu mempengaruhi jumlah produksi. Selain itu, UU ini juga dibuat dan disahkan oleh pemerintah secara terburu-buru sehingga kurang adanya partisipasi masyarakat. Dalam penelitian yang penulis lakukan, mayoritas pekerja yang mengisi kuesioner penelitian kami tidak mengetahui adanya Undang-Undang ini. Yang berarti, pemahaman dan konektivitas para pekerja perusahaan terhadap kesadaran pengetahuan tentang legalitas standar pengupahan masih tergolong rendah.

Meski telah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi beberapa kali oleh asosiasi buruh, MK dengan tegas tetap menolak untuk mengadakan uji materiil terhadap UU ini. Belum berhasilnya upaya demokrasi yang dilakukan ini menyebabkan kaum buruh untuk mengambil langkah lain secara individu sebagai tindakan antisipasi dan solusi, yakni dengan mencari pendapatan tambahan atau sampingan di luar pekerjaannya sebagai buruh perusahaan. Undang-Undang Cipta Kerja ini memang diciptakan oleh pemerintah untuk membangun dan menumbuhkan perekonomian Indonesia menjadi lebih baik lagi. Namun seharusnya secara substansi pemerintah dan DPR harus lebih memikirkan kepentingan rakyat, baik komunikasi,

implikasi serta aspirasi, sehingga Undang-Undang ini tidak bertentangan dengan ekonomi kerakyatan yang substansi hukumnya berlandaskan kepentingan dan keadilan rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. 2020. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tentang Cipta Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementerian Perindustrian.

Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tentang Struktur dan Skala Upah. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Citra, K. G., Bierneta, V. W., Puspamurti, K., dan Pimada, L. M. 2021. "Kontroversi Dampak Omnibus Law Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia". Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hummanioramania, vol. 6 (1). pp. 38-46.



**NATIONAL CHAPTER
INDONESIA**

contact@alsaindonesia.org