

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Secara historis, praktik penerapan Omnibus Law telah banyak diterapkan di berbagai negara *common law system*, dengan tujuan untuk memperbaiki regulasi di negaranya masing-masing dalam rangka meningkatkan iklim dan daya saing investasi. Sebagai negara hukum yang menganut budaya hukum civil law system, sistem ini adalah budaya hukum yang dianut di negara-negara Eropa kontinental dengan ciri khas hukum diformalkan di dalam bentuk tertulis melalui Undang-Undang dengan kepastian hukum sebagai esensi utama. Undang-undang dibentuk melalui tata cara yang baku dan itu diatur juga oleh Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan suatu rangkaian proses yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan. Sistem perundang-undangan Indonesia rangkaian tahapan tersebut sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Walaupun tidak semua jenis peraturan perundang-undangan memiliki proses yang sama di setiap tahapan. Setiap jenis peraturan perundang-undangan memiliki materi muatan yang berbeda-beda, masing-masing memiliki fungsi tertentu.¹ Omnibus Law yang merupakan gagasan dari Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo dalam mengatasi permasalahan perizinan dan tumpang tindih peraturan yang dapat menghambat investasi di Indonesia. Omnibus Law sebagai strategi reformasi regulasi, agar penataan dilakukan secara sekaligus terhadap banyak Peraturan Perundang-undangan. Salah satunya dibuat dalam bentuk undang-undang yang pembentukannya berdasarkan ketentuan pembuatan peraturan perundang-undangan, misalnya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja. Dari berbagai kontroversi dari Omnibus Law yang ada, sebenarnya terdapat manfaatnya yaitu: Menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan, Efisiensi proses perubahan / pencabutan peraturan perundang-undangan,

¹ Muhammad Fadli. "Pembentukan Undang-Undang yang Mengikuti Perkembangan Masyarakat". Jurnal Legislasi Indonesia. Vol. 15 No. 01 - Maret 2018. Hlm. 49.

Memhilangkan ego sektoral. Banyak yang menyebut bahwa sistem ini disebut sebagai undang-undang sapu jagat, karena mampu menggantikan, menghapus dan menyisipkan norma undang-undang dalam satu peraturan.² Sejatinnya Omnibus Law merupakan metode atau teknik perumusan peraturan perundang undangan yang memiliki ciri khas sebagai berikut : 1) Multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; 2) Terdiri dari banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup; 3) Terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru; 3) Mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; 4) Menegasikan/ mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.³

Jimly Asshidiqie menyatakan bahwa Undang-Undang yang telah ditetapkan dan diundangkan, tentulah telah melalui proses yang sangat panjang sampai akhirnya disahkan menjadi milik publik yang bersifat terbuka, mengikat untuk umum⁴. Salah satu strategi pemerintah dalam rangka pertumbuhan mendorong ekonomi melalui peningkatan investasi adalah melakukan reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha. kecenderungan antar lembaga negara untuk membuat peraturan, baik pusat maupun daerah (*hyper legislation*). Hambatan dalam investasi perlu diselesaikan karena Pemerintah telah menargetkan pertumbuhan ekonomi yang tumbuh rata-rata 6 persen dalam 5 tahun dan pertumbuhan PDB per kapita sebesar 4.0 +/- 1 persen. Guna mencapai tujuan tersebut, pada akhirnya Pemerintah telah membahas dan mengesahkan UU Cipta Kerja. Tujuan pembuatan UU Cipta Kerja merupakan sebuah produk hukum untuk meningkatkan investasi Indonesia secara global. Dari uraian tersebut sangat jelas dibentuknya sebuah produk hukum untuk memperkuat perekonomian bangsa, sehingga akan membuka lapanganpekerjaan yang cukup bagi Indonesia. Hal ini selayaknya menjadi arus utama dalam naskah akademik UU Cipta Kerja. Hal ini sebagaimana dikatakan Adrian Sutedi bahwa: Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan asasi warga negara sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk

² Adhi Setyo Prabowo. “Politik Hukum Omnibus Law”. Jurnal Pamator. Volume 13 No. 1. April 2020.

³ Ahmad Redi & Ibnu Sina Chandranegara. “Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional”. 2020. Cet 1. Rajawali Pers. Depok. Hlm. 6.

⁴ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2012), Hlm. 70.

selanjutnya ditulis dan dibaca UUD NRI 1945) yang menyatakan, tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵

Pemerintah membuat UU ini untuk memudahkan iklim berusaha di Indonesia. Urgensi UU Cipta Kerja adalah adanya dinamika perubahan global yang perlu direspon secara cepat dan tepat agar berbagai permasalahan yang muncul dapat teratasi dengan baik, sebab tanpa reformulasi kebijakan maka pertumbuhan ekonomi akan melambat dan dampaknya akan buruk bagi Indonesia. Dengan tujuan dibentuknya UU cipta kerja tersebut diharapkan terjadi perubahan struktur ekonomi yang mampu menggerakkan semua sektor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi mencapai 5,7% - 6% melalui : penciptaan lapangan kerja yang berkualitas, peningkatan investasi sehingga dapat meningkatkan income dan daya beli serta mendorong peningkatan konsumsi dan peningkatan produktivitas yang akan diikuti peningkatan upah sehingga dapat meningkatkan daya beli dan konsumsi.⁶ Pemerintah Indonesia sedang berupaya untuk menarik investasi baik asing maupun dalam negeri dan memperbaiki dan meningkatkan iklim investasi Indonesia. Kehadiran omnibus law, diharapkan dapat memudahkan investor dalam berinvestasi. Manfaat investasi bagi negara antara lain:

- 1) Mendapatkan modal baru untuk membantu pemerintah dalam membangun infrastruktur.
- 2) Membuka lapangan kerja.
- 3) Kemajuan bidang tertentu.
- 4) Meningkatkan pemasukan negara.
- 5) Perlindungan negara.

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan untuk memiliki fungsi hukum modern sebagai alat yang dapat mengubah masyarakat. Sebagai instrumen pendorong perubahan sosial dan ekonomi. UU Cipta kerja harus sesuai dengan fungsi hukum konvensional yaitu memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat (baik investor maupun pekerja). Apabila kepastian hukum hanya berpihak pada satu pihak saja dapat menciptakan ketidakstabilan keberlangsungan usaha yang akan berwujud konflik. Masyarakat

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hlm. 1.

⁶ Alexander Prabu. "Kemudahan Berusaha Dalam Cluster Omnibus Law". *Jurnal Lex Specialis*. Vol. 1 No. 2. 2020. Hlm. 172.

yang modern yaitu masyarakat yang menempatkan Aturan Hukum yang berlaku sebagai satu satunya pijakan untuk menata dan mengatur kehidupan sosial secara kongkret dalam sehari-hari baik secara mikro sosial ataupun secara makro sosial. Sedangkan peran Pemerintah sebagai otoritas pembuat / pembentuk peraturan perundang-undangan memiliki konsep menyejahterakan rakyatnya dengan membuat sebuah peraturan perundang-undangan yang dapat dipahami, dipatuhi dan dijalankan oleh masyarakat. Roscoe Pound adalah salah satu ahli hukum yang beraliran Sociological Jurisprudence yang lebih mengarahkan perhatiannya pada "Kenyataan Hukum" daripada kedudukan dan fungsi hukum dalam masyarakat. Roscoue berpendapat bahwa sebuah teori *law as a tool of social eginering* merupakan sebuah gagasan teori efektivitas dan validitas Hukum,⁷ dalam hal ini berarti hukum atau aturan perundang-undangan dapat disamakan dengan sebuah alat bantu yang bersifat multifungsi. Diterapkan bahkan dapat dipaksakan untuk dibuat dan wajib dilaksanakan dalam masyarakat. Rencana Pemerintah Republik indonesia dalam menyederhanakan aturan dengan tujuan untuk merampingkan segala bentuk aturan/undang-undang, yang selama ini sudah berakar dan dikenal oleh masyarakat indonesia.

Hubungan perubahan sosial dan sektor hukum tersebut merupakan interaksi kongkrit, di mana terdapat pengaruh dari perubahan sektor hukum terhadap perubahan sosial baik dari cara berfikir maupun tindakan selanjutnya. Suatu negara ditinjau dari perubahan hukum, terdapat dua macam hukum, yaitu hukum yang cenderung dapat diubah-ubah dan hukum yang cenderung konservatif. Iklim investasi di Republik Indonesia akan sulit berkembang, bilamana banyak aturan yang tumpang tindih aturan dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. Serta dengan prosedur perizinan yang sangat lama menjadi sumber masalah yang tidak kunjung selesai. Melihat hal tersebut Pemerintah menciptakan terobosan dengan merancang dan mengesahkan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja. Salah satu paket kebijakan ekonomi yaitu mempermudah investor masuk. Oleh sebab itu, di tahun 2018 pemerintahan Presiden Joko Widodo di bawah Menteri Koordinator bidang

⁷ Munir Fuadi, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta : Kencana Prennamdeia Group, 2013), Hlm. 248.

Perekonomian mengeluarkan 16 (enam belas) paket kebijakan ekonomi tersebut.⁸ Dalam menarik investor asing ke dalam negeri diperlukan perubahan-perubahan aturan lagi. Namun, untuk merubah satu per satu aturan membutuhkan waktu yang sangat lama. Memangkas regulasi yang menghambat investasi melalui omnibus law dengan mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuannya ialah agar prosedur penghambat investasi ini dapat dipangkas lebih cepat. Secara umum poin-poin dalam UU Cipta Kerja sudah cukup baik. Hanya saja yang menimbulkan reaksi kemarahan publik adalah pada saat cara pengesahannya. Publik menilai UU Cipta Kerja ini dibahas dengan terburu-buru, tidak ada sosialisasi yang dilakukan oleh DPR terkait UU Cipta Kerja. Seharusnya pasca diundangkan DPR dan pemerintah pun harus menyelenggarakan sosialisasi ke publik baik berupa seminar atau mengajak dialog langsung beberapa pihak dari mulai akademisi, para ahli, hingga pekerja serta semua orang yang berkaitan di dalamnya. Sehingga hal ini membuat kecurigaan publik semakin bertambah. Padahal, publik belum sepenuhnya memahami dan mengetahui isi dari UU Cipta Kerja, dikarenakan persepsi awal sudah buruk maka pikiran negatif publik sudah lebih dahulu muncul.

Ada sekitar 31 Pasal yang diubah, kemudian 29 Pasal yang dihapus dan 11 Pasal yang disisipkan dari UU Cipta Kerja pada Kluster Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 terdapat Pasal 64 dan Pasal 65 telah dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja, Pada UU Cipta Kerja yaitu Pasal 64 dan 65 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan telah di hapus. Sehingga Alih Daya tidak lagi berdasarkan pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 diubah sehingga alih daya tidak lagi dibatasi hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Hal ini Alih Daya dititikberatkan pada perlindungan Pekerja/Buruh dan Perizinan Berusaha (Pasal 66 ayat(6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020). Pasal pada UU Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan yang mengamatkan dibuatnya Peraturan Pemerintah (PP) pada Pasal 66 ayat (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat

⁸ Giri Hartomo, "Ternyata Ini Latar Belakang Pembentukan UU Cipta Kerja," <https://economy.okezone.com/read/2020/10/13/320/2292723/ternyata-ini-latar-belakang-pembentukan-uu-cipta-kerja>, diakses tanggal 11 Maret 2021.

(4) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Hubungan Kerja dan Perlindungan Pekerja/Buruh Alih Daya Pada Pasal 18 PP No. 35 Tahun 2021, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan didasarkan PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis. Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pengalihan perlindungan pekerja alih daya berstatus PKWT (Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021), di mana PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan pengalihan perlindungan hak merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Perizinan Berusaha Perusahaan Alih Daya (Pasal 20 PP No.35 Tahun 2021), Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh PemerintahPusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Korporasi di Indonesia berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan karenanya memiliki pengaruh pada semua aspek dalam keseharian masyarakat. Perusahaan dapat menciptakan lapangan kerja, memproduksi barang dan jasa, dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pemegang saham. Namun, di sisi lain keberadaan korporasi juga memiliki efek yang merugikan masyarakat pada umumnya maupun individu. Beberapa dampak bisnis hak asasi manusia adalah polusi dan kerusakan lingkungan, produksi barang dan penyediaan jasa yang merugikan kepada konsumen, pengusuran, dan konflik sumber daya alam. Sejak peran korporasi telah sangat meningkat di era ekonomi global ini, perusahaan juga bertanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia sebagai keberadaan mereka berpotensi melanggar hak asasi manusia dasar.

Isu Ketenagakerjaan sering dibahas dalam kancah internasional (PBB), karena terkait dengan hak asasi manusia (Pekerja). Prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang dideklarasikan oleh ILO membahas mengenai hak mendasar dan prinsip-prinsip di tempat kerja. Mengulas sedikit mengenai ILO yang merupakan lembaga dari Perserikatan Bangsa – Bangsa, yang didirikan dengan tujuan menetapkan peraturan ketenagakerjaan secara dunia/internasional. Lebih jelasnya, ILO adalah badan Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang mempunyai tugas dalam meningkatkan peluang bagi kaum perempuan dan laki-laki dalam memperoleh pekerjaan yang layak, setara dan produktif dalam kondisi bebas, adil, aman dan bermartabat, serta saling menghormati. Ada sekitar 181 negara yang dari berbagai kalangan seperti ; pemerintah, pengusaha, pekerja dll yang bekerjasama dengan ILO. Fungsi utama dari ILO sendiri untuk merumuskan, menciptakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan internasional dalam bentuk Konvensi dan Rekomendasi, serta berfungsi dalam mengawasi penerapan aturan tersebut di negara-negara anggota. Banyak dari kegiatan-kegiatan lain salah satunya membantu negara-negara anggota dalam hal upaya negara-negara anggota tersebut mengimplementasikan peraturan ketenagakerjaan. Upaya dalam mengembangkan kebijakan dan program-program internasional yang meliputi; kerjasama teknis, pelatihan serta penelitian. ILO sendiri memiliki struktur kerjasama tripartit, yang kerjasama tersebut terdiri dari para perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hasil Konvensi dan rekomendasi dari ILO yang menetapkan standar ketenagakerjaan internasional bagi serangkaian-serangkaian subyek yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan, termasuk perihal hak asasi manusia / hak pekerja di tempat kerja berupa kesejahteraan, kebijakan kerja, pengembangan dan perimprovisasian skill sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja, hal tersebut merupakan prinsip-prinsip ketenagakerjaan. Beberapa poin yang tergolong menjadi kategori hak-hak dasar para pekerja, antara lain :⁹

- a. Kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak dalam melakukan perundingan bersama.
- b. Penghapusan segala bentuk pemaksaan dalam bekerja.
- c. Penghapusan pekerja bagi anak-anak.

⁹ ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> , diakses Tanggal 12 Mei 2021.

d. Penghapusan diskriminasi dalam segi pekerjaan dan jabatan/posisi.

Sedangkan Konvensi-Konvensi ILO yang utama terkait dengan Ketenagakerjaan yaitu :

A. Kebebasan berserikat dan hak dalam melakukan perundingan bersama

- 1) Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan Berserikat dan Hak Perlindungan Agar Dapat Berorganisasi.
- 2) Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 Tentang Hak Dalam Berorganisasi serta Perundingan Secara Bersama-sama.

B. Pemaksaan Dalam Bekerja

- 1) Konvensi ILO Nomor 29 Tahun 1930 Tentang Pemaksaan Untuk Bekerja.
- 2) Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957 Tentang Penghapusan Sistem Pemaksaan Dalam Bekerja.

C. Pekerja anak

- 1) Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 Tentang Batas Usia Minimum Untuk Bekerja.
- 2) Konvensi ILO Nomor 182 Tahun 1999 Tentang Bentuk-Bentuk Suatu Pekerjaan Terburuk Bagi Anak-Anak.

D. Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan

- 1) Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Tentang Upah yang Setara.
- 2) Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi (Segi Pekerjaan dan Jabatan/Posisi).

Instrumen utama ILO dalam mempromosikan peraturan dan prinsip ketenagakerjaan di dunia korporasi adalah Deklarasi Prinsip Tripartit tentang Perusahaan Multi Nasional serta Kebijakan Sosial (Deklarasi PMN ILO). Deklarasi PMN ILO memiliki sifatnya unik di bidang ini, karena ia disusun oleh perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja serta merupakan instrumen yang paling komprehensif dalam meningkatkan dimensi ketenagakerjaan dari CSR. Deklarasi PMN ILO berisi beberapa rekomendasi tentang bagaimana cara perusahaan menerapkan prinsip-prinsip yang diambil dari peraturan ketenagakerjaan internasional di bidang kebijakan umum, keamanan kerja, kesempatan dan

perlakuan yang adil, pelatihan, upah, tunjangan, usia minimum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga hubungan industrial. Yang dimaksud dalam konvensi-konvensi ILO adalah kesepakatan internasional yang setelah diratifikasi oleh negara anggota, akan menjadi kewajiban untuk mewujudkannya dalam bentuk undang-undang nasional yang pada akhirnya mengikat kerja perusahaan. Dalam hal ini Perusahaan harus mematuhi dan melaksanakan undang-undang nasional dalam upaya meningkatkan penghormatan Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan. Walaupun hanya negara-negara anggota saja yang meratifikasi konvensi-konvensi ini. Namun, konvensi dan rekomendasi tersebut berisi prinsip-prinsip dan panduan-panduan penting yang relevan dan tepat dengan perusahaan, di mana perusahaan tersebut sedang berusaha meningkatkan praktek-praktek perusahaan di tempat kerja melampaui ranah kepatuhan hukum (*legal compliance*). Dasar prinsip-prinsip dari beberapa peraturan-peraturan internasional tertentu yang ditujukan kepada Pemerintah. Pernyataan tersebut menjadi suatu harapan yang terkait dengan perilaku/tindakan dunia usaha yang berasal dari Deklarasi PMN ILO.¹⁰

Indonesia sebagai Negara hukum, dirasa perlu memberikan pengakuan dan perlindungan hak-hak warganya sebagaimana karakteristik dari Negara hukum. Di Indonesia perlindungan atas hak asasi manusia sudah dicantumkan dalam konstitusi yakni pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹¹. Menurut Jimy Assiddiqie , pada Pasal tersebut merupakan jaminan hak yang berkenaan dengan hak konstitusional warga Negara , dimana hak ini tidak berlaku bagi warga Negara asing. Sedangkan yang benar-benar berkaitan dengan hak asasi manusia secara hakikat adalah termuat pada Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945¹², yaitu Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu¹³. Hal ini karena hakikatnya, hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki setiap orang semata-mata ia adalah manusia, bukan karena ia

¹⁰ ILO, "Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit (MULTI)", <https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm> , diakses Tanggal 12 Mei 2021.

¹¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

¹² Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, "Lecturer Peringatan 10 Tahun Kontras Jakarta", 26 Maret 2008, Hlm. 12-13.

¹³ Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

adalah warga Negara tertentu. UU Cipta Kerja banyak memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban bagi perusahaan dan pekerja/buruh. Dilihat dari hal tersebut, Negara menjamin hak-hak warganya salah satunya hak yang berkaitan dengan kelangsungan hidup. Hak yang paling mendasari atas hak tersebut adalah termuat dalam Pasal 27 ayat (2) yang mana setiap orang berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang selayaknya manusia. Hak yang dijamin di dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut merupakan hak konstitusional (the citizens constitutional rights). Hak ini merupakan hak yang dimiliki oleh warga Negara karena berada di suatu Negara. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dan mengangkatnya menjadi sebuah penelitian tesis hukum yang berjudul : **Tanggung jawab Perusahaan atas Pekerja Alih Daya dalam Undang-undang Cipta Kerja : Studi Jaminan Kesejahteraan berdasarkan Prinsip-prinsip PBB Atas Bisnis dan HAM.**

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan alih daya terkait jaminan kesejahteraan pekerja/buruh baik PKWT maupun PKWTT berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana seharusnya tanggung jawab perusahaan alih daya dalam memberikan jaminan kesejahteraan kepada pekerja/buruh dalam Undang-Undang Cipta Kerja berdasarkan Prinsip-prinsip PBB atas Bisnis dan HAM?

I.3. Tujuan Penelitian

Pada suatu penelitian mempunyai tujuan yang hendak akan dicapai. Begitu pula dengan penelitian tesis ini juga memiliki tujuan yang terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut:

1. Tujuan Umum
 - a. Memahami substansi Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

- b. Memahami substansi dari Prinsip PBB atas Bisnis dan HAM, RAN dan Konvensi ILO yang diratifikasi oleh Indonesia terkait dengan Hak Asasi Manusia.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memahami pertanggungjawaban perusahaan kepada pekerja/buruh berdasarkan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.
 - b. Memahami pertanggungjawaban perusahaan menghormati hak pekerja/buruh berdasarkan Prinsip PBB, RAN dan Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia.

I.4. Manfaat Penelitian

Penelitian tesis ini mempunyai dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis pada umumnya, memberikan sumbangsih bagi negara dan perusahaan terhadap hak asasi manusia khususnya pekerja berdasarkan Prinsip PBB, RAN dan Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia.
2. Manfaat praktis adalah untuk memberikan saran dalam upaya pengaturan dan pengawasan dalam pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Klaster Ketenagakerjaan melalui aturan turunan Peraturan Pemerintah. Sehingga dapat berjalan harmonis dan selaras sesuai dengan peraturan pelaksanaan yang telah ditetapkan tanpa mengindahkan hak normatif pekerja.

I.5. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

Dalam meneliti atau mengkaji permasalahan yang diajukan maka diperlukan suatu teori hukum yang relevan. Teori adalah suatu butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan yang dijadikan bahan perbandingan, pegangan teoritis, yang membuat kerangka berpikir dalam penulisan.¹⁴ Teori yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi agar penemuan-penemuan penelitian dapat membentuk suatu sitem yang urut atas dasar penemuan dan teori.¹⁵ Diperlukan adanya kerangka konseptual yang jelas sehingga dapat menghindarkan penafsiran yang berbeda mengenai pengertian, istilah, atau definisi yang digunakan dalam penelitian ini.

¹⁴ M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung : Mandar Madju, 1994), Hlm. 80

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, (Jakarta : UI Press, 1986), Hlm. 6.

I.5.1. Kerangka Teoritis

Penelitian ini akan menggunakan teori hak asasi manusia dalam menganalisis permasalahan yang dikemukakan. Berikut ini adalah penjelasannya :

I.5.1.1. Teori Tanggung Jawab

Perbuatan Melawan Hukum menurut Pasal 1365 KUH Perdata adalah setiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Pengertian perbuatan melawan hukum dalam Pasal 1365 KUHPerdata tidaklah dirumuskan secara eksplisit.¹⁶ Menurut R. Wirjono Prodjodikoro yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum adalah Perbuatan melawan hukum diartikan sebagai perbuatan melanggar hukum yaitu bahwa perbuatan itu mengakibatkan kegoncangan dalam neraca keseimbangan dari masyarakat. Lebih lanjut beliau mengatakan, bahwa istilah “*onrechtmatige daad*” dirafsirkan secara luas.¹⁷

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata, maka suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya suatu perbuatan.
- b. Perbuatan tersebut melawan hukum.
- c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku.
- d. Adanya kerugian bagi korban.
- e. Adanya hubungan klausal antara perbuatan dan kerugian.
- f. Adanya Perbuatan yang bertentangan dengan kehati-hatian atau keharusan dalam pergaulan masyarakat yang baik.

Perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga muncul Teori Tanggung Jawab yang tepat dalam menganalisis permasalahan nomor satu pada penelitian ini. Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggungjawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu :¹⁸

¹⁶ M.A. Moegni Djojodirdjo, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2010, Hlm 18.

¹⁷ R. Wirjono Prodjodikoro, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Sumur Bandung, Bandung, 1994, Hlm. 7.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2010, Hlm. 503.

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*intermingled*).
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Akibat dalam perbuatan melawan hukum adalah timbulnya kerugian bagi korban. Kerugian tersebut harus diganti oleh orang-orang yang dibebankan oleh hukum untuk mengganti kerugian tersebut. Dari segi yuridis, konsep ganti rugi dalam hukum dikenal dalam 2 (dua) bidang hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Konsep ganti karena wanprestasi kontrak.
2. Konsep ganti rugi karena perikatan berdasarkan undang-undang termasuk ganti rugi karena perbuatan melawan hukum.

Banyak persamaan antara konsep ganti rugi karena wanprestasi kontrak dengan konsep ganti rugi karena perbuatan melawan hukum. Akan tetapi perbedaannya juga banyak. Ada juga konsep ganti rugi yang dapat diterima dalam sistem ganti rugi karena perbuatan melawan hukum, tetapi terlalu keras jika diberlakukan terhadap ganti rugi karena wanprestasi kontrak.

Macam-macam bentuk dari ganti rugi terhadap perbuatan melawan hukum yang dikenal oleh hukum antara lain :

A. Ganti Rugi Nominal

Apabila adanya perbuatan melawan hukum yang serius, seperti perbuatan yang mengandung unsure kesengajaan tetapi tidak menimbulkan kerugian yang nyata bagi korban, maka kepada korban dapat diberikan sejumlah uang tertentu sesuai dengan rasa keadilan tanpa menghitung berapa sebenarnya kerugian tersebut. Inilah yang disebut dengan ganti rugi nominal.

B. Ganti Rugi Kompensasi

Ganti rugi kompensasi (*compensatory damages*) merupakan ganti rugi yang merupakan pembayaran kepada korban atas dan sebesar kerugian yang benar-benar telah dialami oleh pihak korban dari suatu perbuatan melawan hukum. Karena itu, ganti rugi seperti ini disebut juga dengan ganti rugi aktual. Misalnya, ganti rugi atas segala biaya yang dikeluarkan oleh korban, kehilangan keuntungan/gaji, sakit dan penderitaan, termasuk penderitaan mental seperti stress, malu, jatuh nama baik dan lain-lain.

C. Ganti Rugi Penghukuman

Ganti rugi penghukuman (*punitive damages*) merupakan suatu ganti rugi dalam jumlah besar yang melebihi dari jumlah kerugian yang sebenarnya. Besarnya jumlah ganti rugi tersebut dimaksudkan sebagai hukuman bagi si pelaku. Ganti rugi penghukuman ini layak diterapkan terhadap kasus-kasus kesenggajaan yang berat atau sadis.¹⁹

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang merupakan kiblatnya hukum perdata di Indonesia termasuk kiblat bagi hukum yang berkenaan dengan perbuatan melawan hukum, mengatur kerugian dan ganti rugi dalam hubungannya dengan perbuatan melawan hukum dengan 2 (dua) pendekatan sebagai berikut :

- a. Ganti rugi umum.
- b. Ganti rugi khusus.

Yang dimaksud dengan ganti rugi umum dalam hal ini adalah ganti rugi yang berlaku untuk semua kasus, baik untuk kasus-kasus wanprestasi kontrak maupun kasus-kasus yang berkenaan dengan perikatan lainnya, termasuk karena Perbuatan Melawan Hukum. Ketentuan tentang ganti rugi yang umum ini oleh KUH Perdata diatur dalam bagian keempat dari buku ketiga, mulai dari Pasal 1243 sampai dengan Pasal 1252. Dalam hal ini ganti rugi tersebut, KUH Perdata secara konsisten untuk ganti rugi digunakan istilah:

- a. Biaya .
- b. Rugi dan
- c. Bunga

¹⁹ *Ibid*, Hlm. 135.

Pengertian dari biaya adalah setiap *cost* atau uang, atau apa pun yang dapat dinilai dengan uang yang telah dikeluarkan secara nyata oleh pihak yang dirugikan, sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya perikatan lainnya, termasuk perikatan karena adanya perbuatan melawan hukum. Sedangkan definisi dari rugi atau kerugian adalah keadaan berkurang (merosotnya) nilai kekayaan kreditur sebagai akibat adanya wanprestasi dari kontrak atau sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya perikatan lainnya, termasuk perikatan karena adanya perbuatan melawan hukum. Definisi bunga adalah suatu keuntungan yang seharusnya diperoleh, tetapi tidak jadi diperoleh oleh kreditur karena adanya wanprestasi dari kontrak atau sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya perikatan lainnya termasuk perikatan karena adanya perbuatan melawan hukum.

KUH Perdata menyebutkan pemberian ganti rugi terhadap hal-hal sebagai berikut :

1. Ganti rugi untuk semua perbuatan melawan hukum (Tercantum Pada Pasal 1365).
2. Ganti rugi untuk perbuatan yang dilakukan oleh orang lain (Tercantum Pada Pasal 1366 dan Pasal 1367).
3. Ganti rugi untuk pemilik binatang (Tercantum Pada Pasal 1368).
4. Ganti rugi untuk pemilik gedung yang ambruk (Tercantum Pada Pasal 1369).
5. Ganti rugi untuk keluarga yang ditinggalkan oleh orang yang dibunuh (Tercantum Pada Pasal 1370).
6. Ganti rugi karena orang telah luka atau cacat anggota badan (Tercantum Pada Pasal 1371).
7. Ganti rugi karena tindakan penghinaan (Tercantum Pada Pasal 1372 sampai dengan Pasal 1380).

Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti liability, sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu

bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.

I.5.1.2. Teori Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan suatu hak yang telah dibawa sejak lahir atau kehadirannya dalam masyarakat. Keberadaan dari Hak asasi manusia tidak terlepas dari hukum alam yang menjadi asal-usul bagi kelahiran hak asasi manusia (HAM). Pada Tahun 1969 Piagam Magna Charta diikuti dengan lahirnya Bill of Rights di Inggris melahirkan asas persamaan harkat dan martabat manusia harus diwujudkan sebab hak kebebasan dapat diwujudkan apabila terdapat persamaan. Pada tahun 1789 di Perancis munculnya naskah American Declaration of Independen berasal dari Amerika Serikat dan Declaration des Droit de l'homme merupakan pertanda perkembangan hak asasi manusia. Declaration Universal of Human Rights (DUHR) oleh resolusi Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 yang menjadi puuncak awal disahkan pada awal tahun 40-an merupakan penghormatan terhadap hak asasi manusia.²⁰ Tahun 1966 PBB melahirkan Convevan on Economic, Sosial And Cultural Rights (perjanjian tentang hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya) serta Convenan on Cipil And Political Rights (perjanjian tentang hak-hak sipil dan politik). Dari sudut pandang kedua convenan tersebut sebagai suatu peraturan pelaksana pada naskah Declration Universal of Human Rights (DUHR), sehingga secara yuridis, akan mengikat jika disahkan pada negara anggota PBB paling sedikit ada 35 negara.

Perkembangan HAM di setiap negara mempunyai latar belakang sejarah sendiri-sendiri sesuai dengan perjalanan hidup bangsanya. Meski demikian, sifat dan hakikat HAM di mana-mana adalah sama (universal), karena setiap manusia pada dasarnya diciptakan sama, tanpa dibedakan oleh jenis kelamin, agama, suku, ras, bangsa, status sosial dan ideologi yang dianutnya. Dengan meningkatkan kesenangan dan mengurangi penderitaan, maka nasib manusia akan membaik. Oleh karena itu, tujuan utility adalah meningkatkan seluruh stok bagi kesenangan manusia yang dapat dihitung dengan matematis dengan cara dijalkannya aturan-

²⁰ Harkristuti Harkrisnowo, 2009, "Penghormatan HAM Dalam Menghadapi Krisis Global", Jurnal Hak Asasi Manusia, Vol 1, No 8, Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jakarta, Hlm. 7.

aturan yang akan memberikan kebahagiaan terbesar bagi jumlah manusia yang paling banyak—memaksimalkan kebahagiaan. Tampak bahwa utilitarianisme Bentham tidak amoral, namun moralitasnya bukan berasal dari sumber yang metafisik, melainkan terletak pada pernyataan preferensi pribadi dari mayoritas.²¹ Tujuan Individualisme-utilitarianisme merupakan emansipasi individu, di mana orientasinya yaitu menambah kesenangan individu. Hukum yang dianggap baik adalah hukum yang memanjakan kebebasan bagi setiap individu dan memacu agar setiap individu mengejar apa yang dianggap baik bagi dirinya. Falsafah ini yang menjadi akar dari prinsip “Laissez Faire” dalam dunia perekonomian. Perekonomian dunia didorong mengarah pada mekanisme persaingan bebas yang diyakini akan menghasilkan kebahagiaan yang maksimal bagi setiap individu.²²

Nilai privasi mengimplikasikan hak individu di dalam hukum untuk melakukan apa yang dianggapnya kepentingan utama, sekalipun kepentingan itu bertentangan dengan kepentingan-kepentingan status sosial yang lebih besar yang memayungi individu sebagai anggotanya. Individu tersebut berhak memiliki ranah kepribadian dan kepentingan yang terpisah dari yang dimiliki kerabat atau komunitas. Individu berhak atas otonomi dalam hubungan pribadi, sosial dan politik dengan orang lain. Kepatuhan terhadap norma-norma sosial dan kelompok tidak lagi merupakan aspek mutlak dari makna sebagai manusia. Oleh karena itu, masyarakat kapitalis liberal mengakui bahwa individu membutuhkan integritas total, bebas dari kekerasan negara, serta membutuhkan kebebasan berbicara, pers, dan berserikat. Tubuh adalah milik pribadi, integritasnya harus dilindungi : pikiran adalah atribut pribadi yang harus boleh diekspresikan kepada publik. Sektor bisnis memiliki kegiatan-kegiatan yang sangat besar dampaknya bagi hak asasi manusia, seperti adanya relasi ketenagakerjaan, relasi sektor bisnis dengan masyarakat dimana bisnis tersebut beroperasi, termasuk rantai produksi.

Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia telah menerima dukungan penuh dari Dewan HAM PBB. Dewan Hak Asasi Manusia didirikan pada tahun 2011 adalah instrumen inovatif hukum internasional yang dimaksudkan menempatkan korporasi sebagai aktor baru yang akan memiliki peran sebagai

²¹ B.S. Mardiatmadja, “Hak Asasi Manusia Dari Sudut Pandang Teologi Katolik, dalam Diseminasi Hak Asasi Manusia, Perspektif dan Aksi”, CESDA LP3ES, Jakarta, 2000, Hlm. 74-75.

²² Artidjo Alkostar, “Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Penegakan Hukum Dewasa ini”, makalah dalam rangka Dies Natalis UII ke-51, Yogyakarta, 1994, Hlm. 4.

bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menghormati hak asasi manusia. Sejalan dengan tujuan tersebut, Prinsip-Prinsip Panduan PBB juga meletakkan dasar untuk konvergensi putusan standar tentang hubungan antara bisnis dan hak asasi manusia.²³ John Ruggie menyatakan bahwa kontribusi normatif dari Prinsip-prinsip Panduan tidak terletak pada menciptakan kewajiban hukum internasional baru, tetapi dalam upaya untuk menguraikan implikasi dari standar dan negara dan bisnis, untuk mengintegrasikan hubungan ke dalam satu dokumen yang koheren dan komprehensif, dan untuk mengidentifikasi upaya negara meningkatkan perlindungan hak asasi manusia dalam konteks bisnis.²⁴ Prinsip Panduan PBB bertujuan untuk menjadi diakui secara internasional standar bisnis dan hak asasi manusia untuk negara dan perusahaan. Berdasarkan Prinsip Panduan, suatu negara berkewajiban untuk melindungi hak asasi manusia pelanggaran oleh pihak ketiga, termasuk korporasi. Panduan PBB Prinsip-prinsip tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia mengharuskan negara langkah-langkah tertentu melalui kebijakan, peraturan perundang-undangan, peraturan, dan peradilan yang efektif sistem. Di sisi lain, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mencegah atau terlibat dalam dampak yang merugikan hak asasi manusia dan mencoba mencegah atau menangani dampak berbahaya terhadap hak asasi manusia yang secara langsung terkait dengan kegiatan, produk, layanan, atau hubungan bisnis mereka. Dalam hal ini masing-masing perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia dengan:

1. Menyiapkan kebijakan atau strategi yang mengintegrasikan hak asasi manusia;
2. Melakukan uji tuntas untuk mengevaluasi dampak kegiatan perusahaan tentang hak asasi manusia;
3. Mengembangkan mekanisme pemulihan bagi individu serta masyarakat yang terkena dampak kegiatan (operasional) sebuah korporasi.

Kemudian, elemen penting ketiga yang terkait dengan ketersediaan akses efektif bagi korban pelanggaran hak asasi manusia, melalui mekanisme hukum dan mekanisme non-hukum.

²³ John Gerard Ruggie, *Just Business: Multinational Corporation and Human Rights*, (New York: Norton Company, 2013), Page. 149-159.

²⁴ Christine Bader, et.al., *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights Analysis and Implementation*, (Kenan Institute for Ethics Duke University, 2012), Page. 5.

John Ruggie mempresentasikan Kerangka Kerja Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan HAM oleh Perusahaan ke Dewan HAM PBB yang diterima secara bulat. Kerangka kerja tersebut berbasis pada 3 pilar²⁵, yaitu :

- a. Tanggung jawab negara untuk melindungi HAM dari pelanggaran oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan, melalui kebijakan, pengaturan, dan keputusan yang layak. Negara tetap memegang peran utama dalam mencegah pelanggaran HAM.
- b. Tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM di mana mensyaratkan adanya aksi yang sungguh-sungguh untuk menghindari pelanggaran HAM oleh pihak lain dan menyelesaikan dampak negatif dari bekerjanya perusahaan tersebut. Perusahaan diharuskan memiliki pernyataan komitmen untuk menghormati HAM, melakukan penilaian atas dampak HAM, serta mengintegrasikan prinsip-prinsip penghormatan HAM dalam proses, fungsi, dan kebijakan internal.
- c. Akses yang luas bagi warga korban pelanggaran HAM untuk memperoleh skema pemulihan efektif, baik secara yudisial maupun nonyudisial. Mekanisme pengaduan yang efektif dalam perusahaan wajib disediakan sebagai mekanisme untuk menghormati HAM. Negara harus melakukan langkah dalam yurisdiksi mereka untuk memastikan korban memiliki akses untuk pemulihan efektif melalui cara yudisial, administratif, legislatif, atau cara lainnya. Kerangka ini menjadi momentum bagi lahirnya sebuah gagasan baru untuk mengintegrasikan HAM ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan.

Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia menyerukan komitmen dari negara yang bersangkutan untuk menangani dampak yang ditimbulkan hak asasi manusia oleh operasi perusahaan. Komitmen oleh negara adalah faktor penentu untuk menerapkan Prinsip-Prinsip Panduan karena ada pemotongan silang norma antara hukum internasional dan hukum nasional. Politik hukum negara untuk mengatur pelaksanaan tanggung jawab dan akuntabilitas perusahaan terhadap hak asasi manusia merupakan langkah strategis sebagai landasan penguatan peran korporasi dalam hak asasi manusia dasar. Politik hukum diwujudkan melalui transformasi kewajiban hukum internasional dalam undang-

²⁵ John Ruggie, 2011, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework" (United Nations: New York). Document reference A/HRC/17/31, https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/GuidingPrinciples/BusinessHR_EN.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1 , diakses tanggal 2 April 2021

undang nasional diikuti dengan penyediaan sistem dan mekanisme untuk mendukung hak asasi manusia, termasuk tanggung jawab terhadap hak asasi manusia oleh sektor usaha.

Prinsip dasar tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia adalah standar global perilaku yang diharapkan untuk semua perusahaan bisnis di mana pun mereka beroperasi. Ada secara independen dari kemampuan dan / atau kesediaan Negara untuk memenuhi kewajiban hak asasi manusia mereka sendiri, dan tidak mengurangi kewajiban tersebut. Perusahaan bisnis dapat sangat berdampak pada hak asasi karyawan, konsumen, dan komunitas di mana pun mereka beroperasi. Dampak ini mungkin positif, seperti meningkatkan akses ke pekerjaan atau meningkatkan layanan publik, atau negatif, seperti mencemari lingkungan, pekerja yang kurang bayar, atau mengusir masyarakat secara paksa. Pada tahun 2008, PBB mendukung kerangka kerja yang dikembangkan oleh Perwakilan Khusus Sekretaris Jenderal PBB pada saat itu, Profesor John Ruggie dengan tegas mengakui bahwa Negara memiliki tugas di bawah hukum hak asasi manusia internasional untuk melindungi semua orang di wilayah mereka dan / atau yurisdiksi dari pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan oleh perusahaan bisnis. Tugas ini berarti bahwa Negara harus memiliki hukum dan peraturan yang efektif untuk mencegah dan mengatasi pelanggaran hak asasi manusia terkait bisnis dan memastikan akses yang efektif bagi mereka yang hak-haknya telah disalahgunakan. Kerangka kerja PBB juga membahas tanggung jawab hak asasi manusia bisnis.

Negara memiliki kewajiban terhadap dampak bisnis terhadap anak, sebagaimana diatur konvensi hak-hak Anak dan Protokol Opsional untuk Konvensi Hak Anak. Kewajiban ini mencakup berbagai masalah, dan mencerminkan fakta bahwa anak-anak adalah pemegang hak dan pemangku kepentingan sektor usaha sebagai konsumen, pekerja yang terlibat secara hukum, pekerja dan pemimpin bisnis di masa depan, serta anggota masyarakat dan yang tinggal di lingkungan tempat bisnis beroperasi.

Perusahaan bisnis memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia di mana pun mereka beroperasi dan apa pun ukuran atau industri mereka. Tanggung jawab ini berarti perusahaan harus mengetahui dampak aktual atau

potensial mereka, mencegah dan mengurangi pelanggaran, dan mengatasi dampak buruk yang melibatkan mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus mengetahui dan menunjukkan bahwa mereka menghormati hak asasi manusia dalam semua operasional mereka. Kerangka Kerja PBB mengklarifikasi bahwa tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia ada secara independen dari kemampuan atau kesediaan Negara untuk memenuhi tugas mereka untuk melindungi hak asasi manusia. Fungsi peraturan dan kebijakan negara umumnya dalam memenuhi tugas mereka untuk melindungi, Negara harus :²⁶

- a) Menegakkan hukum yang ditujukan untuk, atau memiliki efek, mengharuskan perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia, dan secara berkala untuk menilai kecukupan hukum tersebut dan mengatasi kesenjangan apa pun;
- b) Memastikan bahwa undang-undang dan kebijakan lain yang mengatur pembuatan dan operasi perusahaan bisnis yang sedang berlangsung, seperti hukum perusahaan, tidak membatasi tetapi memungkinkan penghormatan bisnis terhadap hak asasi manusia;
- c) Memberikan panduan yang efektif kepada perusahaan bisnis tentang cara menghormati hak asasi manusia sepanjang operasi mereka;
- d) Mendorong, dan jika diperlukan, perusahaan bisnis untuk mengkomunikasikan bagaimana mereka mengatasi dampak hak asasi manusia mereka.

Dalam peraturan turunan dari UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, apabila kita dapat pahami. UU ini menyerahkan pengaturannya atau kebijakan kepada Perusahaan. Sehingga Hak-hak pekerja dalam hal ini harus menjadi perhatian seluruh pihak baik Pemerintah, Perusahaan tanpa mengesampingkan kewajiban-kewajiban dari Pekerja itu sendiri. Peneliti menggunakan teori HAM sebagai teori pertama, di mana salah satu tokoh dalam penelitian ini adalah Prof John Ruggie membahas mengenai HAM dan Bisnis (Corporate). Teori tersebut dapat menjadi alat bantu peneliti dalam menganalisis penelitian tesis terkait Tanggung Jawab Perusahaan Atas Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja : Studi Prinsip-Prinsip Perserikatan Bangsa-Bangsa Atas Bisnis Dan Hak Asasi Manusia.

²⁶ John Ruggie, 2011, United Nation Human Rights Office of The High Commisioner, “Guiding Priciples on Business and Human Rights”, https://www.ohchr.org/ layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/GuidingPrinciples/BusinessHR_EN.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1 , diakses tanggal 6 April 2021.

I.5.2. Kerangka Konseptual

Berikut ini penelitian akan menguraikan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian tesis ini sehingga diharapkan menghindari penafsiran yang berbeda, sebagai berikut :²⁷

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha yaitu :
 1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- f. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- g. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing yang memiliki visa bisnis atau visa tinggal dengan maksud dapat bekerja di wilayah Indonesia.
- h. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

²⁷ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003.

- i. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah /imbalan, dan perintah.
- j. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pihak dalam hal proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- k. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- l. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- m. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- n. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- o. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- p. 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.

- q. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
- r. Alih daya adalah adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

I.6. Sistematika Penulisan

Dalam mendeskripsikan suatu pembahasan secara umum, penelitian ini dibagi menjadi 5 bab. Pada setiap bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika yang dimaksud sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka Memberikan definisi dan pengertian dari Omnibus Law, Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Prinsip PBB Terkait Hak Asasi Manusia (Ketenagakerjaan) dan Pekerja Alih Daya (Outsourcing).

Bab III Metode Penelitian yang terdiri dari Tipe Penelitian, Sifat Penelitian, Sumber Data Penelitian, Bahan Hukum Sekunder dan Tersier, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini merupakan jawaban dari rumusan masalah Tanggung Jawab Perusahaan Berdasarkan UU Cipta Kerja dan Tanggung Jawan Perusahaan Berdasarkan Prinsip PBB Atas Bisnis dan HAM.

Bab V Penutup merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.