

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA LOKAL DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG OMNIBUS LAW CIPTA KERJA

May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia
maylinda929@gmail.com, budiarthaputu59@gmail.com, puspa.niwapong@gmail.com

Abstrak

Permasalahan regulasi serta disharmoni peraturan perundang-undangan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, membuat pemerintah melakukan reformasi aturan melalui omnibus law yang bertujuan untuk dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Konsep negara hukum (*rechtsstaat*) yang dianut negara Indonesia mencakup perlindungan hak asasi manusia serta kepastian hukum dan berdasarkan undang-undang. Pembangunan ekonomi sangat penting bagi peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaturan omnibus law cipta kerja terhadap tenaga kerja lokal dalam perusahaan penanaman modal asing di Indonesia serta bentuk perlindungan hukum omnibus law cipta kerja terhadap tenaga kerja. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian Hukum Normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan-bahan hukum yang digunakan berupa primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang dengan menganalisa dan mengutip perundang-undangan yang berlaku dari buku, literatur, dan sumber lainnya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa konsep omnibus law menjadi salah satu terobosan untuk menata kembali regulasi saat ini. Untuk meminimalisir terjadinya disharmoni dan tumpang tindih peraturan perundang-undangan yang ada, omnibus law merupakan rencana yang baik untuk penataan regulasi. Bangsa Indonesia harus merumuskan kebijakan baru yang mampu membuat Indonesia bersaing dengan negara-negara di dunia untuk menarik investasi. Kebijakan-kebijakan tersebut harus mampu mengembalikan roda perekonomian Indonesia yang terpuruk. Reformasi regulasi diharapkan dapat membantu memastikan bahwa peraturan perundang-undangan di semua bidang kegiatan sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan teknologi yang mengelilinginya.

Kata Kunci: Omnibus Law, Perlindungan Hukum, Tenaga kerja,

Abstract

Regulatory problems and the disharmony of laws and regulations in labor law in Indonesia have forced the government to reform the rules through the omnibus law which aims to reduce the unemployment rate in Indonesia. The concept of a state of law (rechtsstaat) adopted by the Indonesian state includes the protection of human rights as well as legal certainty and is based on the law. Economic development is very important for improving people's welfare. The purpose of this study is to analyze the regulation of the omnibus law of work copyright for local workers in foreign investment companies in Indonesia and the form of legal protection of the omnibus law of work copyright for workers. The type of research used is the type of normative law research with a statutory approach and a conceptual approach. The legal materials used are primary, secondary, and tertiary. The technique of collecting legal materials by analyzing and citing applicable laws and regulations from books, literature, and other sources. The results of the study reveal that the omnibus law concept is one of the breakthroughs to reorganize current regulations. To minimize the occurrence of disharmony and overlapping of existing laws and regulations, the omnibus law is a good plan for structuring regulations. The Indonesian people must formulate new policies that are able to make Indonesia compete with countries in the world to attract investment. These policies must be able to restore the wheels of the slumped Indonesian economy. Regulatory reform is expected to help ensure that laws and regulations in all areas of activity are fully responsive to changing economic, social and technological conditions that surround them.

Keywords: Legal Protection, Labor, Omnibus Law

I. PENDAHULUAN

Omnibus law merupakan istilah untuk menyebut suatu undang-undang yang bersentuhan dengan dengan berbagai macam topik undang-undang lainnya, dan dimaksudkan untuk mengamandemen, memangkas, dan/atau mencabut sejumlah undang-undang yang ada. Omnibus law disebut juga undang-undang sapu jagat yang karena kemampuannya menjadi rujukan dan mengalahkan undang-undang yang sudah ada. Konsep omnibus law ini tumbuh dan berkembang di negara dengan tradisi common law system seperti amerika serikat. “omnibus law” secara sederhana mengandung konsep sapu jagat atau “for everything” Omnibus law merupakan aturan yang bersifat menyeluruh dan tidak terikat pada satu rezim pengaturan saja, namun dalam kuasa atas peraturan yang lain.

Sejatinya, omnibus law merupakan metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas : (1) multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; (2) terdiri atas banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup; (3) terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru; (4) mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan (5) menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain. Omnibus law merupakan teknik/metode perumusan norma peraturan perundang-undangan yang melalui satu peraturan perundang-undangan yang baru mengoreksi secara sekaligus banyak pasal dalam banyak undang-undang untuk mencapai kebijakan negara yang sangat penting. (Redi & Chandranegara, 2020). Apabila dicermati, ada beberapa implikasi negatif dari pembentukan Omnibus Law (RUU Cipta Lapangan Kerja), antara lain merugikan pekerja, merugikan bidang pertanian, monopoli tanah, memangkas dan mengubah konsep administrasi, pendidikan yang berorientasi pasar, dan adanya ketidaktransparanan (Darmawan, 2020).

Reformasi aturan melalui omnibus law hanya salah satu strategi agar ramah investasi dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Negara berkewajiban untuk menciptakan dan menyediakan fasilitas serta memberikan kesempatan kepada rakyat agar memperoleh pekerjaan yang layak. Dengan demikian perlu adanya aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya konstitusi memiliki peranan penting dalam melindungi hak-hak dasar tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja/buruh meliputi kebebasan untuk meningkatkan taraf kehidupannya, mencegah adanya pengurangan daya beli oleh pekerja/buruh, melindungi hak atas pekerjaan dan juga penghasilan akibat dari adanya suatu kecelakaan dalam bekerja, baik itu akibat dari penyakit maupun karena meninggal dunia. Undang-undang Cipta Kerja merupakan produk aturan hukum atas inisiatif pemerintah dan DPR untuk melakukan deregulasi dan debirokratisasi aturan menggunakan metode Omnibus Law guna menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di dalam negeri. Narasi yang selama ini beredar adalah investor enggan untuk menanamkan modal ke Indonesia karena aturan yang tidak jelas dan sering berubah-ubah, tumpang tindih, birokrasi berbelit-belit hingga aturan ketenagakerjaan yang rigid. Lebih lanjut, Omnibus law mempunyai ciri khas untuk menghapus dan mengubah beberapa peraturan menjadi satu peraturan yang dapat menjangkau seluruh ruang lingkup. Proses pembentukan peraturan dengan waktu yang singkat dapat mengganti banyaknya undang-undang menjadi satu peraturan dan sejalan (Fitri & Hidayah, 2021).

Klaster ketenagakerjaan pada Omnibus Law Cipta Kerja paling banyak mendapat kritikan karena dinilai merugikan kaum pekerja atau buruh, pasca pengesahannya, omnibus law cipta kerja mengundang begitu banyak polemik di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia yang berlangsung dari tanggal 6 Oktober 2020 sampai dengan 8 Oktober 2020, demonstrasi ini terjadi karena ada beberapa poin dalam undang-undang cipta kerja dinilai merugikan pihak buruh. Pihak buruh berpendapat hak-hak mereka dalam Undang-undang ketenagakerjaan akan semakin berkurang jika Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja disahkan.

Menurut (Catur J S et al., 2020) *Omnibus Law* merupakan konsep hukum yang tujuannya untuk menghilangkan tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan kemudian akan ditata ulang. UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) adalah yang menjadi dasar pemerintah meninjau kedudukan *Omnibus Law*. Lebih lanjut, (Sjaiful, 2021) Undang-undang Cipta Lapangan Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Begitu juga ketentuan tentang PHK, undang-undang hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh/pekerja secara sepihak.

RUU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan kini. Dalam hal ini sangat merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan (Karo & Yana, 2020).

Maka berdasarkan pemaparan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaturan omnibus law cipta kerja terhadap tenaga kerja lokal dalam perusahaan penanaman modal asing di Indonesia serta bentuk perlindungan hukum omnibus law cipta kerja terhadap tenaga kerja.

II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian Hukum Normatif yaitu dalam pengkajiannya menganalisis kepustakaan berdasarkan bahan-bahan hukum yang digunakan baik primer, sekunder, dan tersier, dari literature dan merupakan sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang sedang dihadapi. Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan Konseptual. Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian- pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis menggunakan argumentasi hukum berdasar pada logika-logika hukum. Sehingga menjadikan substansi dalam tulisan ini sesuai atau selaras dengan aturan- aturan atau sumber hukum dan doktrin-doktrin yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Pengaturan Omnibus Law Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia*

Pemerintahan di Indonesia telah mengalami perubahan di setiap zamannya, hal ini menimbulkan lahirnya peraturan perundang-undangan yang banyak dalam berbagai persoalan dan tantangan pada saat itu. Sehingga di usia bangsa Indonesia yang telah mencapai 75 tahun lebih ini menimbulkan persoalan seperti halnya disharmoni dan tumpang tindih antar regulasi. Terjadinya konflik kebijakan atau kewenangan antara satu kementerian atau lembaga dengan kementerian atau lembaga lainnya, dan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, ini terjadi akibat adanya disharmonisasi dan tumpang tindih antar regulasi.

Salah satu strategi pemerintah dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi adalah melakukan reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha. Reformasi yang perlu dilakukan ditujukan untuk menyelesaikan hambatan investasi, yakni panjangnya rantai birokrasi, peraturan yang tumpang tindih, dan banyaknya regulasi yang tidak harmonis terutama dalam regulasi pusat dan daerah (*hyper regulation*). Oleh karena itu, diperlukan deregulasi terhadap ketentuan mengenai perizinan berusaha, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMK-M) termasuk koperasi, pengadaan lahan, pengembangan kawasan ekonomi, pelaksanaan proyek pemerintah, serta ketentuan mengenai administrasi pemerintahan dan penelehan sanksi pidana yang diatur dalam berbagai undang-undang. Diharapkan dengan adanya omnibus law maka penataan regulasi berdimensi perizinan akan menciptakan kemudahan berusaha dan meningkatkan investasi yang berkualitas di Indonesia. Regulasi pemerintah dapat memberikan dampak yang positif dan negatif pada proses inovasi dan daya saing.

Penerapan sistem omnibus law atau (Undang-undang omnibus) tersebut memerlukan banyak tenaga ahli auditor hukum yang profesional dan sistem audit hukum elektronik (*electronic legal audit*) yang dikembangkan secara khusus dalam rangka penataan sistem perundang-undangan nasional. Pada prinsipnya, pembentukan suatu peraturan haruslah memenuhi kriteria “Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik”, (Soeprapto, 2007) yaitu:

- a) Asas Kejelasan tujuan, yaitu bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai;
- b) Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, yaitu bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang (Presiden dan DPR). Peraturan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang;
- c) Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, yaitu bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;
- d) Asas dapat dilaksanakan, yaitu bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis;
- e) Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, yaitu bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
- f) Asas kejelasan rumusan, yaitu bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya; dan
- g) Asas keterbukaan, yaitu bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Penggunaan asas-asas peraturan perundang-undangan yang baik dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia sangat penting. Sehingga regulator yang berwenang untuk membentuk peraturan perundang-undangan harus mengerti dan melaksanakan semua asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Penanaman modal asing merupakan salah satu yang menjadi sumber dana dan penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Dengan adanya penanaman modal asing dapat menciptakan lapangan kerja dan menyerap tenaga kerja lokal sehingga mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Selain dapat menyerap tenaga kerja lokal, penanaman modal asing juga dianggap sebagai sumber transfer ilmu pengetahuan dan juga teknologi, dari negara industri ke negara yang berkembang seperti Indonesia.

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundang-undangan berikut peraturan pelaksanaannya (Kahfi, 2016) yaitu :

- a) Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh dan peraturan dibawahnya.
- b) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c) Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK),
- e) Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- f) Undang-undang No.7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- g) Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-undang.
- h) Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja.

Untuk menjamin setiap warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis cipta kerja yang salah satunya meliputi ketenagakerjaan, untuk lebih mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal, serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pendidikan dan pelatihan. Terlihat dari kebijakan pengaturan terhadap perusahaan penanaman modal dan penggunaan tenaga kerja asing merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, dengan adanya pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dengan kualifikasi tinggi dapat memberikan sumbangan peningkatan produktivitas dan alih keterampilan serta pengetahuan bagi tenaga kerja lokal.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Omnibus Law Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja

Eksistensi *omnibus law* senyatanya memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja utamanya buruh atau pekerja. Pemerintah mempersiapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *omnibus law*, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja memiliki beberapa kluster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada kluster ketenagakerjaan pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah berupaya menerapkan *omnibus law* cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon dan lain-lain. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya (Matompo & Izziyana, 2020).

Pemerintah dan beberapa pengamat ekonomi lainnya menilai bahwa regulasi atau perlindungan ketenagakerjaan saat ini terlalu “kaku” sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat investasi dan aktivitas bisnis di Indonesia. Maka dari itu, sistem tenaga kerja di Indonesia perlu dibuat menjadi fleksibel. Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan. Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (*decent work*) bagi para pekerja, UU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidakpastian.

Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan. Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (*decent work*) bagi para pekerja, UU Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidakpastian. Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Nathan, 2000):

Pertama Upah, Pasal 88 diubah; pasal 89 dihapus; penambahan pasal 88B, 88C, 88D Upah minimum Kabupaten/kota dan sektoral dihapus. Upah minimum ditentukan dari upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur. Penambahan pasal 88E dan 90B ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah. Dampak ke pekerja Upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral upah minimum di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah daripada ketentuan upah minimum yang berlaku.

Kedua kontrak kerja dan alih daya, Pasal 59 dihapus ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal 3 tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan di semua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu. Pasal 64, 65 dihapus; pasal 66 diubah ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja *outsourcing*/alih daya pada pekerjaan di luar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan pekerja *outsourcing*.

Dampak kerja Memperluas kerja kontrak dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja kontrak (PKWT) dan kerja kontrak bisa lebih dari 3 tahun lamanya. Memperluas kerja *outsourcing* dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja *outsourcing*/alih daya termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi.

Ketiga hak untuk cuti, Pasal 93 diubah pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (*paid leave*). Dampak kerja pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (*paid leave*) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan *paid leave* bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan. Sangat berdampak pada pekerja perempuan.

Keempat pesangon, Pasal 156 diubah ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja

dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali.

Dampak kerja, Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan akan dikurung dan bahkan dihapuskan. Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut. Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam RUU Cipta Kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa :

”Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Dan yang dimaksud dengan tenaga kerja berdasarkan pasal 1 angka 2 adalah :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Terkait dengan penjelasan diatas, ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai pembukaan lapangan pekerjaan, akan tetapi juga memperhatikan bagaimana hak-hak pekerja selama menjalani pekerjaan tersebut. Dalam rangka memberikan kepastian dan kemudahan bagi pelaku usaha pemerintah melakukan penyederhanaan persyaratan perizinan dalam berusaha untuk meningkatkan investasi dan perluasan lapangan pekerjaan, *omnibus law* memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang *Omnibus Law* Cipta Kerja.

RUU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang- undang ketenagakerjaan sekarang ini (Rizky.P.P.Karo Karo & Amanda Fitri Yana,2020:727). Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pihak-pihak terkait dengan kepentingan, yaitu antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia (HAM), sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. *Simpulan*

Kondisi regulasi peraturan yang banyak terjadi disharmoni dan tumpang tindih antar peraturan menimbulkan persoalan seperti terjadinya konflik kebijakan atau kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah, ini terjadi akibat adanya disharmonisasi dan tumpang tindih antar regulasi. Pemerintah dalam hal ini tidak dapat bersifat responsif dalam menghadapi permasalahan yang ada, termasuk memburuknya iklim investasi di Indonesia dalam membangun pemerintahan yang berkembang. Konsep omnibus law menjadi salah satu terobosan untuk menata kembali regulasi saat

ini. Untuk meminimalisir terjadinya disharmoni dan tumpang tindih peraturan perundang-undangan yang ada, omnibus law merupakan rencana yang baik untuk penataan regulasi. Melihat kondisi negara Indonesia saat ini investor asing masih menahan diri untuk berinvestasi. Bangsa Indonesia harus merumuskan kebijakan baru yang mampu membuat Indonesia bersaing dengan negara-negara di dunia untuk menarik investasi. Kebijakan-kebijakan tersebut harus mampu mengembalikan roda perekonomian Indonesia yang terpuruk. Reformasi regulasi diharapkan dapat membantu memastikan bahwa peraturan perundang-undangan di semua bidang kegiatan sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan teknologi yang mengelilinginya.

2. Saran

Peran Pemerintah di dalam melakukan Penataan regulasi perlu memperhatikan hak-hak serta kewajiban tenaga kerja, dalam penataan regulasi tersebut perlu adanya pengaturan secara tertulis dalam penerapannya di dalam undang-undang dan harus sesuai dengan ideologi pancasila yang dianut negara Indonesia. Negara memiliki peranan penting dalam memberikan perlindungan bagi warga negaranya, sehingga pembentukan peraturan tersebut dapat menciptakan keharmonisan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban tenaga kerja terpenuhi. Peran Pekerja dalam hal ini perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah, pekerja diharapkan memiliki pengetahuan dan dapat mengikuti setiap perkembangan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sehingga dalam melakukan perjanjian kerja, pemenuhan antara hak dan kewajiban pekerja tidak terjadi ketimpangan. Peran Pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk menciptakan iklim kerjasama yang sehat, dalam membuat perjanjian kerja pengusaha sebaiknya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang sudah ada untuk menghindari peraturan-peraturan yang dapat merugikan salah satu pihak yaitu pihak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Catur J S, D., Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, K. A., & Wiyono, B. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2), 178–188.
- Darmawan, A. (2020). Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1(1), 14–25.
- Fitri, W., & Hidayah, L. (2021). Problematika Terkait Undang-undang Cipta Kerja di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-undangan. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), 725–735.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurisprudentie*, 3(2), 59–72.
- Karo, R. P. P. K., & Yana, A. F. (2020). Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 14(4), 723–729.
- Matompo, O. S., & Izziyana, W. vivid. (2020). Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, 5(1), 22–29.
- Nathan, A. (2000). Gonjang-Ganjing Omnibus Law. In *Omnibus Law dan Fleksibilisasi Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-ekonomi dan Ketenagakerjaan*. Universitas gadjah Mada.
- Redi, A., & Chandranegara, I. S. (2020). *Omnibus Law Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Juris*, 4(1), 37–60.
- Soeprapto, M. F. I. (2007). *Ilmu Perundang-undangan 1*. PT Kanisius, Cetakan ke-22, Depok.