

PENGARUH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (OMNIBUS LAW) BAGI PEKERJA/BURUH DALAM HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

Heru Budi Utoyo¹, Mashari²

¹Program Studi Hukum Program Magister Untag Semarang

² Program Studi Hukum Program Magister Untag Semarang

Email ; herubudiutoyo@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of the Omnibus Law on workers/labourers in employment relations in companies. researched and conducted by field research. The main data sources are primary data and secondary data as supporting data. The analysis method used is qualitative descriptive. Research result ; The enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation reaps pros and cons from various community groups, one of which is the workers/labor group which continues to reject the draft law (RUU) process in the form of the Omnibus Law until it has been ratified as an Act. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The workers/laborers are of the opinion that the Job Creation Law which is packaged in the form of the Omnibus Law requires the interests of the owners of capital and has harmed the interests of workers/laborers, one might even say it has degraded welfare and protection for workers/laborers. The Job Creation Law is more focused on the goal of increasing the national economy but has neglected increasing competence and human resources. The concept of the Omnibus Law cannot be separated from the existence of political interests to change the existing labor law order, so that the implementation of the Job Creation Law (Omnibus Law) will have an impact on the working relationship between employers and workers in companies.

Keywords: Worker; Company ; Job Creation Law

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh undang - undang cipta kerja (Omnibus Law) bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja diperusahaan metode penelitian yang digunakan yuridis empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari hukum dalam kenyataan baik berupa sikap , penilaian , perilaku ,yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan yang dilakukan dengan penelitian lapangan. Sumber data utamanya adalah data primer dan data sekunder sebagai data penunjang metode Analisa yang digunakan dikriptif kualitatif. Hasil penelitian ; Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai pro dan kontra dari berbagai kelompok masyarakat, salah satunya kelompok pekerja/buruh yang terus menerus melakukan penolakan dari proses rancangan undang-undang (RUU) dalam bentuk Omnibus Law hingga sudah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pihak pekerja/buruh berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja yang dikemas dalam bentuk Omnibus Law ini syarat kepentingan pemilik modal dan telah merugikan kepentingan pekerja/buruh, bahkan dapat dikatakan telah mendegradasi kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja lebih fokus terhadap tujuan peningkatan ekonomi Nasional namun telah mengabaikan peningkatan kompetensi dan sumberdaya manusia. Konsep Omnibus Law tidak lepas adanya kepentingan politik untuk merubah tatanan hukum ketenagakerjaan yang sudah ada, sehingga implementasi Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) akan berdampak terhadap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di dalam perusahaan.

Kata kunci : Pekerja ; Perusahaan ; Undang-Undang Cipta Kerja

Pendahuluan

Sebagai Negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang hubungan kerja dan hubungan industrial. Pengaturan ini lahir tidak lepas dari sebuah produk politik di Indonesia demi terpenuhinya hak para pekerja/buruh dan juga pengusaha agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia didalam ketenagakerjaan. Menurut Mahfud MD (1998), hubungan antara politik dan hukum dijelaskan dalam tiga bentuk hubungan, pertama hukum determinan atas politik, kedua politik determinan atas hukum, dan ketiga politik dan hukum berada pada posisi sederajat determinasinya sebagai sub sistem masyarakat.¹

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara terkait dibidang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan pengusaha, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

Pemerintah Indonesia dibawah kepemimpinan Presiden Jokowi sejak awal mempersiapkan konsep perubahan terhadap Hukum Ketenagakerjaan dengan dalih untuk mempermudah investasi, dimana investasi dan ekspor adalah dua hal penting untuk ditingkatkan. Dua hal itu sebagai penopang pertumbuhan ekonomi nasional dan membuka lapangan pekerjaan di Indonesia. Dalam rangka meningkatkan minat berinvestasi itulah maka pemerintah melakukan upaya perubahan terhadap peraturan yang menghambat dalam berinvestasi. Selain itu pemerintah juga telah mempermudah serta mempercepat proses perijinan dengan mempersingkat prosedur-prosedur perizinan dalam berusaha. Selama ini dalam mengurus izin usaha selalu mengalami kendala waktu dan kepastian, lamanya pengurusan perizinan suatu usaha tidak bisa diprediksikan, serta tidak jelasnya peraturan dan saling berbenturannya prosedur perijinan usaha selalu menjadi kendala dalam berusaha.

Kendala peraturan dan perijinan dalam berinvestasi itulah akhirnya membuat Pemerintah menyiapkan konsep Omnibus Law dalam peraturan perundang-undangan. Konsep ini tentunya membuat para politisi dan pakar hukum meninjau kembali apa yang dimaksud dalam Omnibus Law tersebut. Pemerintah berfikir melalui Omnibus Law ini akan dilakukan penyederhanaan terhadap kendala regulasi atau peraturan yang saat ini berbelit dan panjang dalam berinvestasi atau berusaha. Hal ini kemudian menimbulkan persoalan regulasi dimana ada beberapa peraturan perundang-undangan yang tumpah tindih sehingga menimbulkan konflik kebijakan antara satu kementerian dengan kementerian lainnya, salah satu nya adalah Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Konsep Omnibus Law berisikan peraturan mengenai ketenagakerjaanm penyederhanaan perizinan, pernyataan investasi, hingga administrasi pemerintahan yang 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.²

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian beberapa bagiannya telah dirubah melalui konsep Omnibus Law menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terbentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentunya menuai pro dan kontra dari berbagai kalangan masyarakat. Salah satunya yang paling banyak adalah kelompok pekerja/buruh sebagai pihak kontra yang terus melakukan penolakan bahkan

¹ Sri Soemantri, Achmad Fauzi, 2020, *Materi Kuliah Politik Hukum*, Semarang: Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, hlm. 142.

² Adhi Setyo Prabowo, 2020, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13, No. 1, hlm. 4, <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6991>, diakses pada tanggal 5 September 2021.

sejak rancangan undang-undang (RUU) dalam bentuk Omnibus Law hingga sudah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pihak pekerja/buruh berpendapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja yang dikemas dalam bentuk Omnibus Law ini syarat kepentingan pemilik modal dan telah merugikan kepentingan pekerja/buruh, Undang-Undang Cipta Kerja dinilai lebih mementingkan peningkatan ekonomi Nasional yang secara sadar maupun tak sadar telah mengabaikan peningkatan kompetensi dan sumberdaya manusia yakni pekerja/buruh. Undang-Undang Cipta Kerja juga memberi ruang dan peluang bagi tenaga kerja asing untuk menguasai industri dan jenis pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh pekerja Indonesia. Bahkan yang selama ini diperjuangkan oleh buruh setiap tahunnya yaitu upah layak, maka didalam Undang-Undang Cipta Kerja justru menghilangkan konsep upah layak berganti dengan upah murah karena upah minimum Kabupaten/Kota dan Upah minimum sektoral dihilangkan, sementara upah yang ditawarkan adalah upah minimum provinsi yang nilainya jelas dibawah upah minimum Kabupaten/kota dan upah sektoral.

Perubahan dalam konsep Pemutusan Hubungan Kerja yang ada didalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut juga akan memberi kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), nilai komponen pesangon menjadi berkurang dari ketentuan sebelumnya termasuk hilangnya penggantian hak sebesar 15% . Konsep Omnibus Law tidak lepas adanya kepentingan politik untuk merubah tatanan hukum yang sudah ada. Politik dan Hukum merupakan subsistem dalam sistem kemasyarakatan. Masing-masing menjalankan fungsinya untuk menggerakkan sistem kemasyarakatan secara keseluruhan. Fungsi politik meliputi pemeliharaan sistem dan adaptasi (rekrutmen dan sosialisasi), konversi (aturan pembuatan, aturan penerapan, adjudikasi, agregasi dan artikulasi) dan fungsi kapabilitas (ekstraktif regulatif, distributif dan responsif).

Dengan demikian hukum memberikan dasar legalitas bagi kekuasaan politik dan kekuasaan politik menjadikan hukum menjadi lebih efektif. Dengan kata lain, hukum adalah kekuasaan yang diam dan politik adalah hukum yang *in action* dan kehadirannya dirasakan serta berpengaruh pada kehidupan kemasyarakatan, begitupun hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang tentunya dilahirkan dari sebuah produk Politik, sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha di Indonesia.

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan mestinya diarahkan untuk perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Oleh sebab itu hukum ketenagakerjaan harus dapan menjamin adanya tegaknya kepastian hukum, nilai keadilan, asa kemanfatan, ketertiban dan perlindungan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri menghadapi menurunnya perekonomian nasional sebagai dampak adanya pandemi covid 19. Pemerintah dalam upaya memulihkan perekonomian nasional bersama dengan masyarakat dan para pelaku usaha dengan meningkatkan perekonomian dan menjaga iklim usaha guna menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap para pekerja yang terancam pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah berperan sebagai pembina, pengawas, sekaligus penindak hukum perlu menerapkan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja/buruh merupakan aset potensial bagi negara. Disamping itu pengusaha dan pekerja/buruh merupakan subyek pembangunan nasional yang memiliki kedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Taat terhadap peraturan bukan merupakan sebuah paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum yang sudah ditetapkan dalam sebuah negara. Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya memiliki sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, serta sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Dalam memberikan perlindungan, hukum ketenagakerjaan harus berdasar pada dua aspek. Yaitu yang pertama, hukum dalam perspektif ideal yang berbentuk peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.

Hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai payung hukum dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menjaga ketertiban dan alat kontrol sosial, terutama untuk memberikan landasan hak bagi para pelaku produksi (barang dan jasa). Di sisi lain hukum ketenagakerjaan juga diproyeksikan sebagai alat dalam membangun kemitraan. Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pada dasarnya pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan demi kelangsungan produksi dan memajukan perusahaan dalam hubungan industrial. Di sisi lain pekerja/buruh akan menerima hak sebagai apresiasi setelah melaksanakan tugas-tugasnya dan menjalankan fungsi lainnya. Mereka juga dapat memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya melalui serikat pekerja dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertanya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan, namun redaksi ini kurang dapat dipahami para pihak, bahkan pemaknaan demikian kurang adanya simpati dan juga empati, terutama dari pihak pengusaha, yang menyebabkan hal ini sering memicu terjadinya perselisihan hak dan kepentingan yang berakhir dengan aksi unjuk rasa dan mogok kerja. Sekilas telah disebutkan dasar filosofis mengenai ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam aturan hukum yang mengandung nilai kejujuran, kepatutan, keadilan, serta tuntutan moral, seperti hak, kewajiban dan tanggung jawab dalam hubungan antara manusia sesuai dengan sila-sila Pancasila, di mana hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha memiliki nilai kemanusiaan didalamnya, tidak ada diskriminasi, serta menggunakan asas musyawarah-mufakat untuk menari penyesuaian paham dalam membangun kemitraan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Melalui bangunan kemitraan para pihak menjaga kondisi kerja secara kondusif, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para pekerja maupun keluarganya, sebaliknya para pekerja melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini pada gilirannya akan tercipta suatu bangunan kemitraan. Keserasian ini merupakan manifestasi, bahwa pengusaha dan pekerja harus menerima serta percaya segala apa yang dimiliki merupakan amanah Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia. Landasan filosofis hubungan sosial yakni hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha serta Perekat pada ranah, yaitu Pancasila.

Metode Penelitian

Dalam menjawab permasalahan dan mencapai tujuan dari penelitian ini, Penulis mengadakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari hukum dalam kenyataan baik berupa sikap, penilaian, perilaku, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian lapangan. Penelitian ini menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain, jadi merupakan studi sosial yang non doktrinal, bersifat empiris, artinya berdasarkan data yang terjadi dilapangan”.³ Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dan juga data primer sebagai penunjang untuk mendapatkan penjelasan serta mengkaji dan menganalisis terhadap hubungan Undang-Undang Cipta kerja (Omnibus Law) dengan Politik Hukum Ketenagakerjaan dan pengaruhnya terhadap hubungan kerja di dalam perusahaan.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini sumber data utamanya adalah data Primer dan data Sekunder sebagai data penunjang. Data primer “ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya”,⁴ yang dalam objek penelitian ini adalah pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, Pengusaha, Asosiasi Pengusaha dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu:

1. Bahan hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan peraturan perundangundangan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku-buku, literatur, tulisan-tulisan, berita-berita koran dan hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.
3. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

Dalam rangka menghimpun beberapa data primer dan data sekunder tersebut secara sistematis, utuh dan mendalam maka dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) metode pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*field research*), guna menghimpun berbagai fakta di lapangan sebagai sumber data primer terkait realitas penerapan dan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja di dalam Perusahaan.
2. Penelitian Kepustakaan dan Dokumentasi (*library and documentation*) guna menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Diantaranya adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan peraturan perundangundangan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021

³ J.Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 3.

⁴ Ibid, hlm. 1.

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pembahasan

1. Hubungannya Omnibus Law dengan Politik Hukum Ketenagakerjaan

Omnibus Law diambil dari kata Omnibus dan Law. Omnibus itu sendiri berasal dari kata “Omnis” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak”.⁵ Di dalam Black Law Dictionary Ninth Edition Bryan A. Garner disebutkan omnibus : *relating to or dealing with numerous object or item at once ; including many thing or having varius purposes*, artinya keterkaitan dengan atau berurusan dengan berbagai objek atau item sekaligus; termasuk banyak hal atau memiliki berbagai tujuan. Bila disandingkan dengan kata “Law” yang berarti hukum maka dapat diartikan sebagai sebuah sistem hukum yang mengatur berbagai objek / item atau semua yang terkait.

Pakar Hukum Tata Negara Fachri Bachmid berpendapat bahwa Omnibus Law adalah sebuah konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik.⁶ Menurut Sofyan Djalil (Menteri Agraria dan Tata Ruang) konsep omnibus law adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan diterbitkannya satu Undang-Undang untuk memperbaiki sekian banyak Undang-Undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya Undang-Undang tidak bisa dilakukan percepatan-percepatan karena banyaknya Undang-Undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan.⁷

Pakar Hukum Tata Negara, Jimmy Z Usfunan, berpendapat mengenai persoalan Omnibus Law, menyatakan bahwa pada hakikatnya ada konflik antara penyelenggara pemerintahan, ketika melakukan inovasi kebijakan yang kemudian berbenturan dengan peraturan perundang-undangan. Sehingga Omnibus Law mungkin bisa menjadi jalan keluar yang bisa diambil oleh pemerintah namun harus tetap dalam tingkatan Undang-Undang. Dengan kata lain, menurut pakar hukum tersebut Omnibus law merupakan sebuah produk Undang-undang yang dapat digunakan sebagai solusi atas konflik antara penyelenggara pemerintah dengan peraturan perundang-undangan.⁸

Konsep Omnibus Law terlihat jelas belum terdapat dalam hierarki dan tata urutan peraturan perundang-undangan sebagai salah satu asas dalam sumber hukum. Maka ketika pemerintah memaksakan RUU Omnibus Law ini akan mengkuafifir dan melabrak Teori Pembentukan peraturan Perundang-undangan Kita yang sudah diatur lebih jelas dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan peraturan perundangundangan, hal demikian pasti akan menimbulkan konflik norma baru lagi padahal tujuan dari omnibus Law ini sebagai Upaya Penyegaran atau harmonisasi peraturan perundangundangan.⁹

Menelisik sistem perundang-undangan di Indonesia, Undang-Undang yang terlahir dari konsep Omnibus Law sebenarnya dapat mengarah menjadi Undang-Undang Payung karena mampu mengatur secara menyeluruh bahkan memiliki kekuatan terhadap peraturan yang lainnya. Oleh karena semua Undang-Undang memiliki kedudukan yang sama sehingga

⁵ Yudo, 2020, *Apa itu Omnibus?*, <https://pelitaku.sabda.org/node/872> diakses pada tanggal 5 September 2021.

⁶ Bagir Manan, 1997, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni, hlm. 144.

⁷ Achmad Teguh Wahyudin, 2020, *Konsep Implementasi Omnibus Law Pada Sistem Perundang-Undang*, https://www.academia.edu/41537217/MAKALAH_OMNIBUS_LAW diakses pada tanggal 6 September 2021.

⁸ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt58a6fc84b8ec3/menimbang-konsep-omnibus-law-bila-diterapkan-di-indonesia/> diakses pada tanggal 6 September 2021.

⁹ Suwandi Arham, 2019, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Petitum, Vol 7, No, 2, Oktober 2019, <https://uit.e-journal.id/JPetitum/article/view/652> diakses pada tanggal 5 September 2021.

Indonesia tidak menganut Undang-Undang Payung. Persoalan kedudukan yang muncul apabila dikaji dari perspektif teori peraturan perundang-undangan, maka kedudukannya harus diberikan legitimasi dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus diamandemen.

Berdasarkan pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang memperbaiki Undang-Undang Nomor 10 tahun 2004 disebutkan bahwa jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri dari :¹⁰

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- Peraturan Pemerintah
- Peraturan Presiden;
- Peraturan Daerah Provinsi; dan
- Peraturan Daerah Kabupaten / Kota

Konsep Omnibus Law sebagai salah satu asas dalam sumber hukum belum masuk ke dalam hierarki / tata urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagaimana diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Untuk meminimalisir konflik peraturan perundang-undangan maka harmonisasi harus tetap dilakukan secara terus menerus. Salah satu penyebab konsep Omnibus Law belum terlalu dikenal adalah karena Indonesia menganut sistem Civil Law.

Dalam masyarakat proses pembentukan peraturan perundang-undangan dari kajian teoritis terkait dengan adanya dan berlakunya hukum dikenal sebagai Pengembangan Hukum (*rechtsbeoefening*). Proses ini meliputi tahapan membentuk, melaksanakan, menerapkan, menemukan, menafsirkan, dan mempelajari serta mengajarkan hukum. Ada dua jenis pengembangan hukum yaitu Pengembangan Hukum teoritis dan Pengembangan Hukum praktis.

Disebut juga dengan Refleksi Teoretis, Pengembangan Hukum Teoretis dapat diartikan sebagai kegiatan akal budi yang bertujuan untuk mendapatkan penguasaan intelektual atau pemahaman secara ilmiah atas hukum, yakni secara metodis sistematis - logis rasional. Pengembangan Hukum Teoretis dikategorikan ke dalam 3 (tiga) jenis berdasarkan tingkat abstraksinya atau tataran analisisnya (*level of analysis*), yaitu Ilmu-ilmu Hukum, filsafat hukum dan teori hukum. Sedangkan Pengembangan Hukum Praktis adalah kegiatan manusia yang secara langsung merealisasikan wujud hukum dalam kenyataan kehidupan sehari-hari secara konkret. Kegiatan ini mencakup Pembentukan Hukum, Penemuan Hukum dan Bantuan Hukum.

Fungsi dan peran hukum sangat dipengaruhi dan kerap kali diintervensi oleh kekuatan politik. Konfigurasi politik di Indonesia berkembang melalui Tarik menarik antara yang demokratis dan otoriter, sedangkan karakter produk hukum mengikutinya dalam Tarik menarik antara yang responsive dan konservatif. Sementara itu untuk membangun tertib tata hukum dan meminimalisasikan pengaruh politik, “judicial review” sebenarnya dapat dijadikan alat control atau pengawal yang baik.¹¹

2. Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) terhadap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di dalam perusahaan

Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) pada kluster ketenagakerjaan ini akan mempengaruhi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan. Dengan menurunnya nilai pesangon yang diatur pada Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya akan merugikan pekerja/buruh terkait hak yang akan diterima, hal ini juga akan berdampak terhadap pekerja yang dengan mudah akan di Putus Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha. Selain itu

¹⁰ Bambang Sadono, 2019, *Penataan Sistem Ketatanegaraan*, Jakarta: Badan Pengkajian MPR RI, hal. 223-224.

¹¹ Mashari, 2019, *Politik Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Nilai Keadilan Sosial*, Semarang: Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus Semarang, Hlm. 29.

dengan hilangnya penggantian hak sebesar 15% yang sebelumnya diatur pada pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga akan berpengaruh terhadap pekerja yang mengundurkan diri karena tidak berhak atas kompensasi apapun dari pengusaha.

Terdapat ketentuan baru mengenai pesangon yang diubah dalam Undang-Undang Cipta kerja, yaitu pasal pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait besaran nilai pesangon yang diberikan kepada pekerja yang di PHK. Dalam UU Ketenagakerjaan, besaran pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dapat mencapai 32 kali upah bulanan, namun UU Cipta kerja menurunkan besarnya menjadi maksimal 25 kali upah. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini telah mengubah ketentuan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, kemudian diganti menjadi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”.

Dengan dirubahnya ketentuan ini, maka akan sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha, karena dengan dilaksanakannya Undang-Undang Cipta Kerja akan berdampak pada penurunan kesejahteraan bagi pekerja/buruh yaitu berkurangnya nilai pesangon dan hilangnya ketentuan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan uang penggantian hak yang seharusnya diterima tersebut diantaranya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Pekerja/buruh tentunya tidak dapat merasakan sebuah kemanfaatan atau kebahagiaan dari perubahan yang terjadi dari segi hukum. Namun disisi lain adanya lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini bertujuan untuk memberikan sebuah keadilan antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha. Perubahan yang dilakukan seharusnya tidak serta merta merugikan pekerja/buruh secara signifikan, pemerintah mencoba memberikan sebuah stimulus agar investor mau menanamkan modalnya dengan memberikan kelonggaran terhadap perusahaan dengan mengurangi atau bahkan menghilangkan sebagian hak-hak pekerja/buruh. Sebenarnya langkah tersebut merupakan upaya pemerintah dalam membangun perekonomian di Indonesia, namun sayangnya yang dikorbankan adalah hak-hak pekerja/buruh. Seharusnya adanya Undang-Undang Cipta Kerja khususnya pada Kluster Ketenagakerjaan ini mampu memberikan dampak positif kepada Negara dengan tidak menghilangkan nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, karena hukum dibuat yang diperuntukkan bagi masyarakat.

Hubungan kerja antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja, secara yuridis, penerima kerja atau pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara kita tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.¹² Pengertian tersebut secara tidak langsung menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat memperkerjakan pekerja dengan semena-mena, oleh sebab itu perusahaan tetap memberikan hak dalam bentuk tunjangan-tunjangan sebagai bentuk kesejahteraan kepada pekerja. Namun di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini beserta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur bagaimana penghitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) yang nilainya dibawah ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Melihat realita yang dialami pekerja/buruh saat ini, keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi jalan bagi para pengusaha untuk tidak menunaikan kewajibannya baik

¹² Zainal Asikin, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 5.

sebelum atau setelah adanya pemutusan hubungan kerja. Karena mengingat dengan menurunnya nilai pesangon dan berkurangnya beberapa hak pekerja/buruh pada Undang-Undang Cipta kerja, maka semakin menurunkan nilai tawar dan posisi pekerja/buruh yang saat ini sudah banyak menerima kenyataan yang tidak adil oleh para pengusaha.

Dari segi teori, substansi Undang-Undang Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan ini kurang memberikan kemanfaatan kepada para pada pekerja/buruh sehingga menyebabkan banyak kalangan pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menolak adanya Undang-Undang tersebut. Hingga tulisan ini dibuat penulis, proses persidangan di Mahkamah Konstitusi atas pengajuan permohonan Judicial Review baik Uji Formil maupun Uji Materiil terhadap Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih berlanjut.

Salah satu tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kebaikan, oleh karena itu Sebuah hukum harus mampu memberikan rasa manfaat kepada masyarakat pada umumnya. Menurut Jeremy Bentham menganggap hukum pertama-tama harus dapat memberikan kebahagiaan kepada individu-individu.¹³ Masyarakat pada umumnya mengharapkan sebuah manfaat dalam pelaksanaan hukum. Hukum hadir di masyarakat harus mampu memberikan sebuah manfaat atau kegunaan. Jangan sampai ketika hukum dilaksanakan malah menimbulkan sebuah keresahan di dalam masyarakat itu sendiri.¹⁴ Bentham juga berpendapat yang dikutip oleh Mohammad Ainurrohim, bahwa hukum baru dapat diakui sebagai hukum jika ia memberikan manfaat yang sebesar-besarnya terhadap sebanyak-banyaknya orang.¹⁵ Senada dengan hal itu, John Stuart Mill berpendapat bahwa sebuah tindakan atau kebijakan dianggap benar ketika mengutamakan kebahagiaan, dan keliru jika cenderung menghasilkan berkurangnya kebahagiaan.¹⁶

Hal tersebut menjadi ironis dimana Indonesia dengan segala perangkatnya merupakan negara hokum yang bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan memberikan keadilan bagi sebagian besar warganya yang sangat mendesak sekarang “bawa keadilan kepada rakyat” (*to bring justice to the people*). Yang mana seharusnya negara mampu memberikan keadilan dengan menyelesaikan dengan baik persoalan-persoalan yang menurut rakyat harus diselesaikan secara hukum. Lain persoalan bilamana perbuatan tersebut tidak disukai atau bahkan mengundang kebencian masyarakat karena merugikan atau menimbulkan korban. Dengan kata lain, sejauh mana persoalan atau perbuatan tersebut bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat dan masyarakat menganggap patut atau tidak patut dihukum dalam rangka menyelenggarakan kesejahteraan dan keamanan masyarakat.

Mencermati sistem perundang-undangan di Indonesia, Undang-Undang yang dihasilkan dari konsep Omnibus Law sebagai Undang-Undang Payung karena mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Oleh karena Indonesia menganggap semua Undang-Undang memiliki posisi yang sama maka dari itu di negara ini tidak menganut Undang-Undang Payung. Tugas pemerintah saat ini adalah untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja di dalam perusahaan, ketika sudah terjadi relasi yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka situasi dan kondisi disuatu perusahaan akan stabil dan secara otomatis akan berdampak pada produktifnya sebuah perusahaan yang berimplikasi kepada naiknya harga saham, kemudian menarik minat investor untuk menanamkan sahamnya di Indonesia.

¹³ Darji Darmodiharjo, 2008, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 118

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 160

¹⁵ Mohamad Aunurrohim, 2016, *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, hlm.7. dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses 9 September 2021.

¹⁶ Karen Leback, 2015, *Teori-Teori Keadilan*, Bandung: Nusamedia, hlm 14.

Kesimpulan

Omnibus law adalah hal baru dalam bidang peraturan perundang-undangan di Negara Republik Indonesia, selain karena sistem hukum negara kita menganut Civil Law Sistem, juga karena produk-produk peraturan pemerintahan saat ini adalah warisan dari sistem yang lama. Omnibus law adalah sebuah konsep Undang-Undang yang dapat mencabut atau mengubah beberapa undang-undang yang telah diberlakukan dan tersebar ke dalam beberapa peraturan untuk kemudian disederhanakan menjadi satu Undang-undang agar lebih tepat sasaran. Sekaligus bisa sebagai solusi atas konflik antara penyelenggara pemerintah dengan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi serta sebagai jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan.

Omnibus Law merupakan sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Oleh karena itu secara garis besar proses pembentukan perundang-undangan dengan konsep Omnibus Law tidak teratur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat.

Proses pembentukan Undang-Undang Cipta ini sangat singkat dan menggantikan beberapa undang-undang menjadi satu regulasi dalam bentuk Omnibus Law. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang diciptakan, yang seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-Undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat, khususnya pada kluster ketenagakerjaan yang berdampak secara langsung pada pekerja/buruh yang saat ini menjalin hubungan kerja dengan pengusaha di dalam perusahaan. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon, nilai pesangon yang berkurang dan sebagian hak lainnya dihilangkan akan menjadikan pekerja/buruh terancam PHK sepihak. Hingga saat ini masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap pekerja/buruh.

Daftar Pustaka

Adhi Setyo Prabowo, 2020, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13, No. 1, <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6991>

Achmad Teguh Wahyudin, 2020, *Konsep Implementasi Omnibus Law Pada Sistem Perundang-Undangan*, https://www.academia.edu/41537217/MAKALAH_OMNIBUS_LAW.

Bagir Manan, 1997, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni.

Bambang Sadono, 2019, *Penataan Sistem Ketatanegaraan*, Jakarta: Badan Pengkajian MPR RI.

Darji Darmodiharjo, 2008, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt58a6fc84b8ec3/menimbang-konsep-omnibus-law-bila-diterapkan-di-indonesia/>

J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Karen Leback, 2015, *Teori-Teori Keadilan*, Bandung: Nusamedia.

Mashari, 2019, *Politik Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Nilai Keadilan Sosial*, Semarang: Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus Semarang

Mohamad Aunurrohim, 2016, *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, <http://www.academia.edu.com>

Sri Soemantri, Achmad Fauzi, 2020, *Materi Kuliah Politik Hukum*, Semarang: Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

Suwandi Arham, 2019, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, *Petitum*, Vol 7, No, 2, <https://uit.e-journal.id/JPetitum/article/view/652>

Yudo, 2020, *Apa itu Omnibus?*, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>

Zainal Asikin, (2006), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL (JHPIS)

Vol.1, No.2 Juni 2022

e-ISSN: 2963-7651; p-ISSN: 2963-8704, Hal 236-246