

**PROBLEMATIKA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM MEMBERIKAN
PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

Oleh:

Krista Yitawati

Email: krista@unmer-madiun.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun

Meirza Aulia Chairani

Email: meirza.aulia@unmer-madiun.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun

Angga Pramodya Pradhana

Email: angga@unmer-madiun.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun

Abstrak

Dalam penelitian ini mengkaji mengenai Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dimana tujuan pemerintah adalah untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dengan menciptakan lapangan kerja yang dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dan menganalisis alasan Undang-Undang Cipta Kerja yang mempunyai tujuan memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja justru mendapat penolakan dari para pekerja dan serikat pekerja. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif. Tujuan disahkannya UU Cipta Kerja yaitu untuk memicu pertumbuhan investasi perlu dan perbaikan kualitas angkatan kerja, termasuk menginklusi para pekerja informal yang selama ini belum terakomodasi dalam UU No 13/2003. Karena itu, aspek ketenagakerjaan yang semestinya diatur di dalam UUCK adalah aspek pengembangan kualitas angkatan kerja, bukan menyangkut hak-hak pekerja, dengan tujuan menjadikan kualitas tenaga kerja sebagai daya tarik investasi.

Kata kunci : Cipta Kerja; Perlindungan; Kesejahteraan; Pekerja

Abstract

This study examines the Employment Cluster Job Creation Law where the government's goal is to increase the protection and welfare of workers by creating jobs through changes in sector laws that have not supported the realisation of synchronisation in ensuring the acceleration of job creation. The purpose of this study is to analyse the urgency of passing the Job Creation Law and to analyse the reasons why the Job Creation Law, which aims to provide protection and welfare for workers, has been rejected by workers and trade unions. The research method that the author uses is normative legal research. The purpose of the Job Creation Law is to trigger necessary investment growth and improve the quality of the labour force, including including informal workers who have not been accommodated in Law No. 13/2003. Therefore, the aspect of labour that should be regulated in the UUCK is the aspect of developing the quality of the workforce, not concerning workers' rights, with the aim of making the quality of the workforce an investment attraction.

Keywords: Job Creation; Protection; Welfare; Workers

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum yang berpedoman pada Pancasila sebagai ideologinya dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusinya mempunyai tujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Konsep negara hukum ini akan terus berubah seiring dengan perubahan masyarakat. Terdapat sebuah respon dari sebuah konsep negara hukum yaitu konsep negara hukum formal yang menjadikan hukum sebagai penjaga malam yang memiliki arti yaitu sebuah negara hukum harus pula menjadi sebuah negara kesejahteraan. Sistem ini mewajibkan negara untuk ikut bertugas dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat yaitu dengan campur tangan negara dalam bidang ekonomi dan segala pembangunan yang mengarah kepada pencapaian kesejahteraan masyarakat yang maksimal.¹

Dalam hal mencapai sebuah negara kesejahteraan yang dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini merupakan cita-cita yang dirindukan dan yang ingin dicapai oleh negara Indonesia. Namun berdasarkan hasil penelitian yang

¹ Venatius Hadiyono, "Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare Statedan Tantangannya", *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, Volume 1 No. 1, 2020, hlm. 24.

dilakukan oleh tim peneliti ekonomi kerakyatan memberikan pendapat bahwa pembangunan ekonomi di Indonesia sudah jauh dari konsep dan cita-cita dari negara kesejahteraan, keadilan sosial, kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia.² Tujuan akhir dari pembentukan Undang-Undang ini adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Hal ini diharapkan untuk diwujudkan dengan perubahan bentuk pemerintahan perspektif omnibus law yaitu demokrasi gabungan Plato dan Polybius. Gabungan ini menjadi indikasi bahwa perwujudan demokrasi di Indonesia memiliki arti bentuk pemerintahan dalam membatasi kekuasaan negara.³ Hal ini dianggap oleh pemerintah telah memperkuat Konsep negara hukum *rechtsstaat* dan *rule of law* yang dianggap memiliki pengaruh bagi negara hukum Indonesia. *Omnibus law* menghasilkan kompromi.⁴

Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebuah metode perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas yaitu terdiri dari banyak materi muatan di dalamnya, terdiri atas banyak pasal,

² Alfitri, "Ideologi Welfare State Dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional," *Jurnal Konstitusi*, Volume 9 No. 3, 2012, hlm. 450

³ Tommy Michael, "Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law," *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 5 No. 1, 2020, hlm. 174.

⁴ Margaret Sova McCabe, "Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Billas Omnibus Legislation," *Journal of Food Law & Policy*, Volume 14 No. 1, 2018, hlm. 5.

terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru, mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain. Undang-Undang ini dibuat dengan salah satu tujuannya adalah menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang kuat dalam bidang ekonomi serta menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing global.⁵ Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut.

Kata *Omnibus Law* memiliki pemisahan dua kata, yakni kata *Omnibus* dan *Law* yang memiliki arti *omnibus* yang berasal dari kata *omnis* dalam bahasa latin yang memiliki makna “semua” sedangkan

arti dari kata *law* merupakan hukum.⁶ *Omnibus law* merupakan metode yang dipilih oleh Pemerintah untuk dilakukannya pemangkasan peraturan. Konsep *Omnibus Law* bukanlah merupakan konsep hukum yang baru. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang pertama di Indonesia yang konsep ini. *Omnibus Law* pada umumnya dikenal sebagai Undang-Undang sapu jagat karena perannya dalam mengganti beberapa ketentuan, aturan, serta Undang-Undang dalam satu peraturan.⁷ Dengan *Omnibus Law* dapat membuat satu peraturan menjangkau lebih banyak materi muatan didalamnya yang tergabung menjadi satu kesatuan peraturan. Untuk menciptakan kemanfaatan, ketertiban umum, dan kepastian hukum. *Omnibus law* dapat melakukan pencabutan dan perubahan peraturan berdasarkan dengan fakta yang terjadi.⁸ *Omnibus law* dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan Undang-Undang menjadi satu peraturan. Negara Indonesia merupakan Negara yang mempunyai peraturan terbanyak. Pada tahun

⁵ Fajar Kurniawan, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK,” *Jurnal Panorama Hukum*, Volume 5 No. 1, 2020, hlm. 64

⁶ Hanifah, I, 2021, Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 6 No (1), hlm. 168-173.

⁷ Adhi Setyo Prabowo, “Politik Hukum Omnibus Law,” *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, 2020, hlm.2.

⁸ Amania, N, 2020, Problematika Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup. Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum, Volume 6 No.(02), hlm. 209-220

2019 telah mencapai angka 50.000 peraturan. *Omnibus law* menitikberatkan pada pemangkasan peraturan menjadi lebih sederhana dengan melakukan pencabutan dan perubahan banyak regulasi sekaligus.⁹ *Omnibus Law* memiliki tujuan baik untuk penyederhanaan peraturan yang dianggap bermasalah dan membingungkan serta tidak efektif.¹⁰

Pengesahan undang-undang cipta kerja telah menimbulkan berbagai macam masalah sehingga masyarakat ikut turun tangan sebagai wujud protes dalam pengesahan RUU cipta kerja. RUU Cipta Kerja *Omnibus Law* resmi ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan jumlah halaman sebanyak 1.187 halaman, dengan ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo.¹¹ Oleh karena banyak pro dan kontra terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian dilakukan pengujian secara formil dan materil di Mahkamah Konstitusi (MK) oleh beberapa pihak sehingga keluarlah Putusan

MK No.91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 inkonstitusional bersyarat dan harus dilakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 tahun.

Dalam rangka melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 maka pemerintah mengeluarkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Alasan pemerintah menerbitkan Perppu ialah perpaduan antara lain adanya kebutuhan mendesak menghadapi ancaman ketidakpastian global baik yang terkait dengan ekonomi maupun geopolitik, kemudian adanya kekosongan hukum, sehingga perlu adanya kepastian hukum. Latar belakang lahirnya Perppu adalah negara perlu mengupayakan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Perlu adanya upaya penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya ditengah persaingan ketat saat ini.¹² Untuk itu diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, serta percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

⁹ Farida, M, 2021, Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Volume 1 No.(1), hlm. 11-20.

¹⁰ Kementerian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023

¹¹ Maria Farida, UU Sapu Jagat?, <https://kom.pas.id/baca/opini/2019/12/31/omnibus-law-uu-sapu-jagat/>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023

¹² Gilang Ramadhan, 2020, "Omnibus Law Sebagai Sarana Utama Penataan Regulasi", *Jurnal Yurispruden*, Vol 3 No. 2, hlm. 124

Selanjutnya Pemerintah menindaklanjuti dengan mengundang Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Diundangkannya Perppu ini dilakukan DPR guna menghindari kekosongan hukum dan memenuhi kepastian hukum. Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem: investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum

untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan.¹³ Upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dilakukan untuk mengharmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada dan juga menjawab kebutuhan hukum yang ada pada saat ini dalam upaya menjaga stabilitas perekonomian nasional saat ini dibutuhkan payung hukum yang jelas sebagai dasar

¹³ Suwandi Arham, 2019, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal Petikum*, Volume 7 No. 2, hlm. 234

pengambilan kebijakan oleh Pemerintah.¹⁴ Namun sampai saat ini, UU Cipta Kerja masih saja mengalami pro dan kontra bahkan saat ini masih dalam tahap sidang pengujian materi di Mahkamah Konstitusi dengan empat perkara sekaligus. Pertama, Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh 121 Pemohon yang terdiri atas 10 serikat pekerja dan 111 orang pekerja. Kedua, Perkara Nomor 41/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI). Ketiga, Perkara Nomor 46/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh 14 badan hukum. Keempat, Perkara Nomor 50/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh Partai Buruh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut bagaimana Problematika Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (*doctrinal legal research* atau *pure*

legal research) yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka.¹⁵ Metode penelitian hukum normative, dimana metode ini dipergunakan untuk menemukan hukum konkret yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu permasalahan hukum tertentu.¹⁶ Yaitu untuk dapat memperoleh bahan hukum guna mengetahui dan menganalisis urgensi pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dan alasan Undang-Undang Cipta Kerja yang mempunyai tujuan memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja justru mendapat penolakan dari para pekerja dan serikat pekerja.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁷ Fakta yang ada dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya dan yang masih berlaku. Undang-undang dan regulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang

¹⁴ Dhaniswara K. Harjono, 2020, "Konsep Omnibus Law ditinjau dari UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Hukum*, Volume 6 No. 2, hlm. 14

¹⁵ Soerjono dan Sri Mamudji Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 13

¹⁶ Rony Hanintyo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 10

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hal. 93.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setelah metode pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan yang digunakan selanjutnya adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.¹⁸

Untuk memecahkan suatu rumusan masalah, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini, semua bahan hukum, baik sumber bahan hukum primer maupun sumber bahan hukum sekunder, dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis ketentuan-ketentuan hukum sebagai suatu hal yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

PEMBAHASAN

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran, dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan untuk

meningkatkan perekonomian nasional yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meski tingkat pengangguran terbuka terus turun, Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena:

1. Jumlah angkatan kerja pada Februari Tahun 2022 sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibanding Februari Tahun 2021;
2. Penduduk yang bekerja sebanyak 135,61 juta orang, di mana sebanyak 81,33 juta orang (59,97%) bekerja pada kegiatan informal;
3. Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) memberikan dampak kepada 11,53 juta orang (5,53%) penduduk usia kerja, yaitu pengangguran sebanyak 0,96 juta orang, Bukan Angkatan Kerja sebanyak 0,55 juta orang, tidak bekerja sebanyak 0,58 juta orang dan penduduk yang mengalami pengurangan jam kerja sebanyak 9,44 juta orang;
4. Dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.

Pemerintah telah berupaya untuk perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan

¹⁸ *Ibid.*, hal. 95.

kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja. Pemberi kerja memberikan tunjangan penghasilan merupakan bentuk dari kesejahteraan pekerja.¹⁹

Terhadap hal tersebut, Pemerintah Pusat perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi saat ini, terutama yang menyangkut terjadinya pelemahan pertumbuhan ekonomi yang bersamaan dengan kenaikan laju harga (yang dikenal dengan fenomena stagflasi).

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semula diproyeksikan IMF akan pada kisaran 60/o pada Tahun 2022 sebagaimana disampaikan WEO pada bulan Oktober Tahun 2021 telah dipangkas turun cukup signifikan. Survei Bloomberg dan laporan IMF sebagaimana disampaikan WEO pada bulan oktober Tahun 2022 Bank Dunia dan *Asian Development Bank* melihat

pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya pada kisaran 5,1% -5,3% untuk Tahun 2022, dan turun pada level 4,8% di Tahun 2023. Pada saat bersamaan tekanan inflasi sudah mulai terlihat, di mana laju inflasi pada akhir Kuartal III Tahun 2022 sudah mencapai hampir 6% *on year-on-Year*, dibandingkan dengan level di kisaran 3 di Kuartal I Tahun 2022. Tingkat ketidakpastian (*uncertainties* yang tinggi pada perekonomian dunia, terutama didorong oleh kondisi geopolitik, mendorong risiko pada prospek pertumbuhan ekonomi Indonesia yang lebih lemah dan inflasi yang lebih tinggi.

Di tengah kondisi global yang bergejolak dan keterbatasan ruang gerak dari kebijakan makro, penguatan fundamental ekonomi domestik untuk menjaga daya saing ekonomi domestik harus menjadi prioritas utama. Stabilitas kekuatan permintaan domestik, terutama konsumsi privat dan investasi di tengah meningkatnya tekanan harga dan terpuruknya pertumbuhan global, sangat bergantung pada kemampuan Indonesia untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik pasar domestik bagi investor. Disini pelaksanaan reformasi struktural yang komprehensif yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi sangat penting dan urgen. Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang

¹⁹ Zainal Aslikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 5

terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Pembentukan RUU Cipta Kerja diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan pendapat seluruh pihak untuk memberikan aspirasi mengenai tujuan dari pembentukan peraturan dan peraturan yang sudah dilakukan pembentukan dapat diterima dan berlaku bagi seluruh kalangan.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha paling sedikit memuat pengaturan mengenai penyederhanaan perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi. Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menggunakan metode omnibus (*omnibus law*). Pada konsep *omnibus law* dan *consolidation law* merupakan sebuah metode yang digunakan dalam menata norma hukum yang mana telah diundangkan dalam beberapa

peraturan perundang-undangan.²⁰ *Omnibus law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus Law* merupakan 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. *Omnibus law* adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha.²¹

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam system perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.²²

²⁰ Ahmad Ulil Aedi, Sakti Lazuardi, Ditta Chandra Putri, "Arsitektur Penerapan *Omnibus Law* Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 14, No. 1, Maret 2020, hlm3

²¹ Antoni Putra, Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 17 No 1, 2020, hlm. 222

²² Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang

Pada konsep *omnibus law* ini merupakan sebuah langkah terobosan yang di nilai sebagai sebagai langkah yang paling efektif dalam melakukan suatu revisi terhadap suatu Undang-Undang dan norma yang sudah ada dan yang dianggap sudah tidak sesuai dengan suatu perkembangan zaman saat ini dan juga tidak sesuai terhadap tuntutan masyarakat yang berbuntut bahwa Undang-Undang atau norma tersebut telah merugikan kepentingan negara dan tidak terdapat manfaat bagi masyarakat yang menjalaninya²³ Arah politik hukum RUU Cipta Kerja, yaitu pembentukan hukum baru dengan mengadopsi konsep *omnibus law* untuk simplifikasi regulasi dengan pemangkasan, penyederhanaan, dan deregulasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan cipta kerja. *Omnibus law* ini merupakan terobosan hukum yang dapat menjadi penggerak (*trigger*) bagi penguatan kapasitas Indonesia sebagai negara hukum dan fungsi legislasi DPR.²⁴ Rencana untuk menerbitkan RUU Cipta Kerja sebagai suatu kebijakan hukum (*legal policy*) menjadi perhatian publik, karena

Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUPA), *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)*, Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 6 No. 2, Agustus 2020, hlm. 440.

²³ Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, Volume 5 No. 1 Juni 2020, hlm. 64.

²⁴ Busroh, F. F, Konseptualisasi omnibus law dalam menyelesaikan permasalahan regulasi pertanahan, *Arena Hukum*, 2017, hal. 227-250.

belum dikenal dalam sistem hukum Indonesia, ada resentralisasi kewenangan di pemerintah pusat, berpengaruh pada hak tenaga kerja, serta keberpihakan pada investor.²⁵

Namun Undang-Undang tersebut telah dilakukan pengujian formil ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 telah menetapkan putusan dengan amar, antara lain:

1. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan
3. Melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan.

Selain sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, Peraturan Pemerintah

²⁵ Ima Mayasari, Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia, *Jurnal Rechvinding*, Volume 9 No 1 2020, hlm. 1

Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga melakukan perbaikan rumusan ketentuan umum Undang-Undang sektor yang diundangkan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan perbaikan rumusan ketentuan umum (batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim, dan hal-hal yang bersifat umum) tersebut melalui ketentuan yang ada dalam Undang-Undang sektor yang tidak diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja harus dibaca dan dimaknai sama dengan yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Sebagai tindak lanjut berikutnya, perlu menyusun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja untuk melakukan perbaikan dari penggantian atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja ini meliputi: peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; ketenagakerjaan; kemudahan, perlindungan, serta pem-

berdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan tanah; kawasan ekonomi; investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengenaan sanksi.

Sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, kondisi tersebut di atas telah mernenuhi parameter sebagai kegentingan yang memaksa dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang antara lain :

- a. karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang;
- b. Undang-Undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya undang-undang yang saat ini ada; dan
- c. kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.²⁶

Terobosan pemerintahan Joko Widodo-Ma'ruf Amin merevisi 79 Undang-

²⁶<https://disnaker.babelprov.go.id/sites/default/files/okumen/pengumuman/Klaster%20KETENAGAKERJAAN%20UU%20Nomor%206%20Tahun%202023.pdf>

Undang melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan polemik sedari awal penyusunannya dengan menggunakan metode *omnibus law*. Kendati akhirnya berujung dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK atas pengujian formil, pemerintah tak putus asa dengan menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Melalui UU Cipta Kerja pemerintah mengklaim membenahi berbagai ketentuan yang dinilai menghambat investasi. *Omnibus law* cipta lapangan kerja dikonsepsikan oleh pemerintah sebagai investasi terhadap pembentukan dan pembukaan lapangan kerja. Upaya utama yang dilakukan adalah terhadap penataan ekosistem penanaman modal. Penataan ekosistem yang dimaksud meliputi penyederhanaan perizinan, persyaratan penanaman modal, ketentuan dalam ketenagakerjaan, kemudahan berusaha, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan konsentrasi pada kawasan ekonomi.²⁷

Sedikitnya terdapat 11 klaster di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang tersebut. Berikut beberapa Undang-Undang yang

mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja antara lain:²⁸

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Cipta Kerja ini dinilai akan mendatangkan kebermanfaatannya bagi semua pihak baik pengusaha ataupun pekerja juga sangat berguna untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini diharapkan juga dapat melindungi segala elemen dalam pelaku bidang ekonomi terutama bagi kesejahteraan pekerja, karena pekerja merupakan suatu aset bagi keberlangsungan bisnis dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, dengan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadikan payung hukum bagi para pekerja agar dapat membantu dalam peningkatan perekonomian guna tercapainya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Tenaga kerja memiliki arti yaitu mereka yang memiliki usia kerja yang mampu melaksanakan pekerjaan yaitu

²⁷ Muhammad Insa Ansari, "Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal," *Rechtsvinding*, Volume 9 No. 1, 2020, hlm. 83.

²⁸ Munawar, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 452-468

mereka yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djohadikusumo adalah mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji.²⁹ Adapun salah satu perhatian pembahasan ketentuan tersebut adalah tertuju pada hak pekerja yang harus diberikan perlindungan secara hukum. Adapun dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terdapat keharusan pemberian perlindungan kepada pekerja. Perlindungan hukum dilakukan secara sadar baik oleh setiap elemen masyarakat untuk mengusahakan pemenuhan hak asasi bagi pekerja.³⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan induk dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Namun, pasca-pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terdapat berbagai perubahan aturan ketenagakerjaan pada berbagai aspek

misalnya aspek perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ditujukan untuk kebutuhan investasi dan secara logis mendukung investasi, tapi tidak melupakan perlindungan pekerja/buruh. Dari 10 klaster UU Cipta Kerja salah satunya ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membenahi aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sedikitnya ada 6 ketentuan ketenagakerjaan yang diperbaiki Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memandatkan uang kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Sebelumnya, tidak ada uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang habis masa kontraknya. Dasar dari pemberian pesangon dikarenakan adanya PHK yang mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja yang sudah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sehingga tidak ada dikenal dengan istilah perusahaan telah melakukan perbudakan kepada pekerja dan tidak ada pihak yang merasa untuk dirugikan. Pemberian pesangon telah dijelaskan pada kontrak kerja sebagai perjanjian kerja yang disepakati oleh

²⁹ Suparno Rizki Herdian Zenda, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya," *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 2 No. 1, 2017, hlm. 371

³⁰ Mawardi Khari dan Sulaiman, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan," *Borneo Law Review*, Volume 3 No. 2, 2019, hlm. 115

memberi kerja dengan pekerja.³¹ Hal ini sudah realisasikan oleh banyak perusahaan dan sebelumnya harus dilakukan kesepakatan dan kemudian menjalankan perjanjian yang telah disepakati.³²

Kedua, pekerja alih daya atau outsourcing, di mana UU 11/2020 seolah memberi kebebasan tanpa batas. Ketentuan itu dibenahi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, di mana pemerintah bakal menetapkan jenis jabatan apa saja yang bisa menggunakan mekanisme outsourcing. Pengaturan outsourcing diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertent, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK) yang saat ini dalam proses revisi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bagi perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum dan mengantongi izin. Sebelumnya, hanya diatur perusahaan outsourcing wajib berbadan hukum. Kewajiban berbadan hukum dan mengantongi izin itu ditujukan untuk melindungi pekerja.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperbaiki ketentuan peng-

upahan. Antara lain pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Ketentuan itu untuk menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan dinamika pengupahan. Mengenai upah minimum, ada perbaikan dalam hal formula penghitungan yang semakin diperkuat landasan hukumnya yang sebelumnya tertuang dalam PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sekarang masuk dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Variabel upah minimum juga dibenahi dari sebelumnya berdasarkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi sebagaimana diatur UU 11/2020 menjadi pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu sesuai yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ada kewajiban juga bagi perusahaan untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah bagi pekejera/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Keempat, sebelumnya ada aturan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang sama, atau ada ikatan perkawinan teman sekerja dan ancamannya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan itu tidak ada lagi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga memberi perlindungan kepada pekerja. Selain itu kalangan pengusaha juga diberi kemudahan untuk melakukan PHK karena tidak perlu menunggu penetapan

³¹ Sjaiful, M, Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Media Iuris*, Volume 4 No.(1), 2021, hlm. 37-60

³² Hermawan, S., Rochmaniah, A., & Yani, M, *Abdimas Untuk Contentcreator Melalui Webinar Dan Pelatihan*. Volume 2 No. (2), 2021,hlm. 38-43.

pemerintah tapi cukup melalui pemberitahuan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kelima, soal pesangon yang besaran kompensasinya diatur melalui PP 35/2021 ketentuan pesangon itu sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keenam, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Mantan Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional (DPN) Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Hariyadi B Sukamdani mengatakan kalangan pengusaha optimis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang diatur UU 11/2020 sudah baik ketimbang aturan sebelumnya. Misalnya soal pengupahan yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 cukup membantu dunia usaha terutama industri padat karya. Begitu juga pengaturan outsourcing, tapi sayangnya ada perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga aturan outsourcing yang berlaku sebelumnya akan muncul lagi.

Pengaturan yang bersifat substantif yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 13: pengaturan mengenai lembaga pelatihan yang dimana pada peraturan terdahulu hanya dikelola oleh pemerintah dan swasta, namun terdapat perubahan pasca revisi yang dimana

lembaga pelatihan pendidikan ini cangkupannya diperluas menjadi lembaga pendidikan perusahaan yang harus mendaftarkan kegiatan pelatihannya ke instansi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

2. Pasal 14: pada peraturan terdahulu, lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk perorangan. Namun di peraturan baru saat ini, ketentuan tersebut telah dihapus dan terdapat ketentuan baru yaitu mengenai perizinan teknis pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing harus diurus ke Pemerintah Pusat.
3. Pasal 37: pada peraturan terdahulu, pada Pasal 37 mengatur mengenai penempatan kerja yang dimana peraturan terdahulu mengatur bahwa penempatan kerja harus berbadan hukum. Namun, pada peraturan yang baru ketentuan ini sudah diubah yang dimana penempatan kerja tidak harus berbadan hukum namun harus mengurus perizinan usaha ke pemerintah pusat.
4. Pasal 42: pada pasal ini mengatur tentang pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimana TKA tersebut harus memiliki rencana kerja yang disahkan oleh pemerintah pusat.

5. Pasal 43: pada pasal ini mengatur mengenai jabatan dan standar kompetensi TKA. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan ini sudah dihapus.
6. Pasal 44: pada pasal ini mengatur tentang adanya kewajiban dalam pembuatan rencana penggunaan TKA. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan tersebut sudah dihapus.
7. Pasal 46: ketentuan pada Pasal 46 secara formil telah dihapus, namun pengaturan mengenai TKA dilarang menduduki jabatan personalia telah diatur Kembali pada pasal 42 di peraturan terbaru.
8. Pasal 48: ketentuan pada Pasal 48 ini sudah dihapus, namun pengaturan mengenai adanya kewajiban memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kontrak telah diatur kembali pada Pasal 45 ayat 1 huruf c pada peraturan yang baru.
9. Pasal 49: ketentuan pada Pasal 49 mengenai penggunaan TKA serta pelatihan dan pendidikan diatur pada Peraturan Presiden. Namun pada peraturan yang baru, ketentuan ini di-amanatkan pada Peraturan Pemerintah.
10. Pasal 56: terdapat ketentuan tambahan pada Pasal 56 ini yaitu pengaturan tentang jangka waktu dan selesainya PKWT yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang diatur lebih lanjut pada peraturan pemerintah.
11. Pasal 57: Revisi pasal ini mencabut ketentuan yang menyatakan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) kualifikasi menjadi PKWTT (Karyawan Permanen). Oleh karena itu, secara *a contrario*, revisi atas pasal ini memberikan ruang untuk dibuat PKWT secara tidak tertulis (lisan).
12. Pasal 58: pada pasal ini, diberikan penegasan tentang adanya perhitungan masa kerja yang harus dihitung sejak awal bekerja pada pekerja PKWT dengan syarat masa percobaan.
13. Pasal 59: pada pasal ini sudah dicabut ketentuan tentang adanya jangka waktu PKWT yang dimana dulunya dapat diperbaharui dan diperpanjang.
14. Pasal 61: ketentuan pada pasal ini mengalami perluasan mengenai sebab berakhirnya sebuah perjanjian kerja.
15. Pasal 64 dan 64: ketentuan dalam pasal ini yang terdahulu mengatur tentang pelimpahan seluruh pekerja maupun sebagian kepada perusahaan pemborong telah dihapus dalam peraturan yang baru.
16. Pasal 66: pasal ini terdahulunya mengatur tentang perusahaan alih daya dapat mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja (PKWT dan PKWTT) dan perusahaan alih daya harus mendapat izin berusaha dari pemerintah

pusat. Namun pada peraturan terbaru, pasal ini telah meniadakan adanya pelimpahan tanggung jawab demi hukum akibat tidak terpenuhi persyaratan alih daya oleh perusahaan alih daya dan pekerjanya.

17. Pasal 77: pasal ini yang terdahulu mengatur tentang waktu kerja untuk sektor usaha tertentu diamanatkan pada Peraturan Menteri. Namun pada peraturan terbaru, ketentuan ini telah diatur pada Peraturan Pemerintah.

18. Pasal 78: pasal ini mengatur tentang waktu lebur yang sebelumnya 3 jam/hari dan 14 jam/minggu diubah menjadi 4 jam/hari dan 18 jam/minggu. Kemudian pengaturan mengenai pengecualian sektor usaha untuk membayar upah lembur yang sebelumnya diamanatkan melalui Peraturan Menteri, kini telah diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah.

19. Pasal 79: pasal ini mengatur tentang waktu istirahat. Terdapat 2 hal perubahan yang terjadi pada pasal ini yaitu pertama, pemberian waktu istirahat panjang (bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun) sebelumnya ditegaskan dalam Undang-Undang, pasca revisi pasal ini, ketentuan tersebut diserahkan pada kesepakatan pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

kerja bersama. Kedua, pengecualian perusahaan tertentu yang harus memberikan istirahat panjang yang dahulu diamanatkan diatur melalui Peraturan Menteri, pasca revisi diamanatkan melalui Peraturan Pemerintah.

20. Pasal 88A: terdapat beberapa hal penambahan pada Pasal 88A yaitu pertama, pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) namun tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah; kedua, kesepakatan pemberian upah dibawah ketentuan adalah batal demi hukum; ketiga, pengusaha dapat dikenakan denda karena keterlambatan pembayaran upah; keempat, pekerja dapat dikenakan denda karena kesengajaan dan/atau kelalaian; kelima, pemerintah yang akan mengatur terkait dengan nominal kedua denda tersebut di atas.

21. Pasal 88B: terdapat penambahan ketentuan pada Pasal 88B mengenai upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

22. Pasal 88C: terdapat penambahan ketentuan yaitu yang mengatur bahwa dasar penetapan upah berdasarkan keadaan ekonomi setempat

23. Pasal 89: ketentuan pada pasal ini yang mengatur tentang adanya kewenangan memberikan rekomendasi dari dewan pengupahan telah dihapus pada peraturanyang baru.
24. Pasal 90: ketentuan dalam pasal ini yang mengatur tentang adanya penangguhan pembayaran upah minimum telah dihapus pemberlakuannya dalam peraturan yangbaru.
25. Pasal 94: substansi dalam pasal ini masih diatur sama, yaitu upah pokok palingsedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Namun, pada peraturan yang baruhnya ada perubahan frasa “dari” menjadi “atas”.
26. Pasal 98: ketentuan dalam pasal ini yang sebelumnya mengatur bahwa dewan pengupahan terdapat di nasional, provinsi dan kota sudah tidak berlaku lagi danpada peraturan yang baru, hal ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.
27. Pasal 153: ketentuan dalam pasal ini yang mengatur tentang PHK dengan alasanpertalian darah atau perkawinan yang sebelumnya diserahkan sesuai kesepakatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak diperkenankan lagi pasca revisi pasal ini.
28. Pasal 155: ketentuan tentang adanya keharusan PHK yang membutuhkan penetapan dari PHI telah dihapus dalam peraturan yang baru.
29. Pasal 164: ketentuan mengenai PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut dan/atau keadaan memaksa secara formil dicabut keberlakuannya, namun secara substansi telah diatur pula dalam Pasal 154A huruf c dan d. Namun, dalam ketentuan terbaru tidak diharuskan pembuktian melalui audit akuntan publik terhadap laporan keuangan perusahaan.

Peraturan dalam bidang ketenagakerjaan tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 saja. Namun terdapat pula beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan yang juga mengalami perubahan yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu sebagai berikut perubahannya:

 1. Pasal 18: ketentuan dalam pasal ini mengalami perluasan, yaitu diberikan jaminan kehilangan pekerjaan.
 2. Pasal 46A: ketentuan baru dalam pasal ini mengatur bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang secara teknis akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
 3. Pasal 46B: ketentuan baru dalam pasal ini yaitu mengatur bahwa pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

adalah secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

4. Pasal 46C: ketentuan baru dalam pasal ini mengatur bahwa peserta program jaminan kehilangan pekerjaan adalah orang yang telah membayar iuran oleh Pemerintah Pusat.

Kemudian, terdapat pula perubahan pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 6: pada ketentuan pasal ini terjadi perluasan yaitu diatur mengenai jenis program jaminan sosial, yakni: Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
2. Pasal 9: pada ketentuan ini juga mengalami perluasan yaitu adanya ketentuan mengenai perlindungan jaminan kehilangan pekerjaan.
3. Pasal 42: ketentuan dalam pasal ini mengatur bahwa modal awal penyelenggaraan BPJS disepakati kembali.

Selanjutnya, terdapat pula perubahan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 1: Terjadi perubahan terkait dengan pengertian Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) yakni: izin yang sebelumnya diterbitkan oleh Menteri pasca revisi ini diberikan kepada Pemerintah Pusat.

2. Pasal 51: Perubahan mengenai perizinan yang sebelumnya dimohonkan kepada Menteri, pasca revisi perizinan yang harus dimiliki harus diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
3. Pasal 53: Pendirian kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran harus memenuhi ketentuan perizinan berusaha di setiap Pemerintah Provinsi.
4. Pasal 57: Jangka waktu izin dan kewajiban perusahaan dihapus keberlakuannya.
5. Pasal 89A: Perusahaan yang telah memiliki izin sebelum revisi aturan ini, tetap harus menyesuaikan dengan ketentuan perizinan berusaha.

Berdasarkan beberapa perubahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan, berikut adalah perubahan pengaturan yang bersifat substantif yaitu *pertama*, pengaturan lembaga pendidikan yang sebelumnya hanya Pemerintah dan swasta ditambahkan menjadi lembaga pendidikan perusahaan; *kedua*, Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya ditentukan maksimal 2 kali dengan waktu maksimal 3 tahun dicabut keberlakuannya; *ketiga*, status pekerja pada perusahaan alih daya dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); *keempat*, upah ditentukan berdasarkan kesepakatan ditegaskan dalam revisi aturan ini, meskipun kesepakatan tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan minimum;

kelima, pengecualian upah minimum bagi pelaku usaha mikro dan kecil; *keenam*, daluwarsa tuntutan hak pekerja tidak ada lagi; *ketujuh*, pengenaan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; *kedelapan*, penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang iurannya akan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat; *kesembilan*, perizinan perusahaan penempatan pekerja migran harus diurus ke Pemerintah Pusat.

Pemahaman UU Ketenagakerjaan ini kadang mendua karena dalam arti umum harusnya UU Ketenagakerjaan hanya satu yaitu UU 13/2003. Tapi ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial misalnya diatur dalam UU tersendiri UU No. 2 Tahun 2004, ketentuan SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan ada juga serikat pekerja, keselamatan kerja, pengawasan sampai pada peraturan pemerintah dan peraturan menteri diatur dalam regulasi sendiri. Seharusnya pengaturan hukum ketenagakerjaan perlu diatur secara komprehensif dengan omnibus. Namun, kondisi saat ini, pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut masih tersebar dalam berbagai peraturan dan masih terdapat ketentuan yang saling bertentangan.

Sehubungan dengan pengaturan ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja berbagai perubahan seperti aturan perizinan

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Menurutnya, aturan ini mengatur secara khusus tentang izin LPKS dan teknisnya diatur dalam PP. Kemudian, UU Cipta Kerja juga mengubah aturan penggunaan tenaga kerja asing dari rezim izin ke pengesahan. Jadi penggunaan tenaga kerja asing ini berubah dari izin jadi pengesahan sebagai legal formal agar dapat bekerja pada suatu perusahaan dan pengguna ini juga harus badan hukum tidak boleh personal. Selanjutnya, klaster UU Cipta Kerja mengatur tentang hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT) dan masa uji coba kerja (*probation*). Kemudian ada juga aturan tentang pengupahan yang dinilai berubah signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Upah Satuan Waktu, ditetapkan dalam upah per-jam, harian, atau bulanan. Upah per-jam, hanya diperjanjikan bagi pekerja “paruh waktu”(part-timer) atas dasar kesepakatan sesuai dengan hasil perhitungan formula upah per-jam (UPJ). Kemudian, terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketentuan pidana dan sanksi administratif. Secara umum, beberapa ketentuan yang masih perlu diakomodir dalam UU Cipta Kerja, dan rekonstruksi beberapa klausula yang *overlapping* dan tidak koheren dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan lainnya.

KESIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja dipandang bermasalah karena proses penyusunan yang tidak partisipatif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dan perlu ditinjau ulang sehubungan dengan masih adanya Pasal-pasal yang dianggap kontroversial oleh Publik dan tidak berpihak pada yang lemah. Tujuan disahkannya UU Cipta Kerja yaitu untuk memicu pertumbuhan investasi perlu dan perbaikan kualitas angkatan kerja, termasuk menginklusi para pekerja informal yang selama ini belum terakomodasi dalam UU No 13/2003. Karena itu, aspek ketenagakerjaan yang semestinya diatur di dalam UUCK adalah aspek pengembangan kualitas angkatan kerja, bukan menyangkut hak-hak pekerja, dengan tujuan menjadikan kualitas tenaga kerja sebagai daya tarik investasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law," *Jurnal Pamator*, Volume 13 No. 1, 2020
- Ahmad Ulil Aedi, Sakti Lazuardi, Ditta Chandra Putri, "Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 14, No. 1, Maret 2020
- Alfitri, "Ideologi Welfare State Dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional," *Jurnal Konstitusi*, Volume 9 No. 3, 2012
- Amania, N, Problematika Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup. *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum*, Volume 6 No.(02), 2020
- Antoni Putra, Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 2020, 17 No 1 2020
- Busroh, F. F, Konseptualisasi omnibus law dalam menyelesaikan permasalahan regulasi pertanahan. *Jurnal Arena Hukum*, 2017
- Dhaniswara K. Harjono, "Konsep Omnibus Law ditinjau dari UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Hukum*, Volume 6 No. 2, 2020,
- Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan PrinsipPrinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUPA), *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)*, Universitas Pendidikan Ganesha ,Volume 6 No. 2, Agustus 2020
- Ima Mayasari, Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia, *Jurnal Rechvinding*, Volume 9 No 1, 2020
- Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, Volume 5 No. 1 ,Juni 2020
- Farida, M, Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum*

- dan *Hak Asasi Manusia*, Volume 1 No. 1, 2021
- Gilang Ramadhan, "Omnibus Law Sebagai Sarana Utama Penataan Regulasi", *Jurnal Yurispruden*, Volume 3 No. 2, 2020
- Hanifah, I, Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 6 No.(1), 2021
- Hermawan, S., Rochmaniah, A., & Yani, M, *Abdimas Untuk Contentcreator Melalui Webinar Dan Pelatihan*, Volume 2 No. (2) , 2021
- <https://disnaker.babelprov.go.id/sites/default/files/dokumen/pengumuman/Klaster%20KETENAGAKERJAAN%20UU%20Nomor%206%20Tahun%202023.pdf>
- Kementerian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023
- Margaret Sova McCabe, "Cooperation or Compromise? Understanding the Farm Billas Omnibus Legislation," *Journal of Food Law & Policy*, Volume 14 No. 1, 2018
- Mawardi Khari dan Sulaiman, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan," *Borneo Law Review*, Volume 3 No. 2, 2019
- Maria Farida, UU Sapu Jagat?, <https://kom.pas.id/baca/opini/2019/12/31/omnibus-law-uu-sapu-jagat/>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023
- Muhammad Insa Ansari, "Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal," *Rechtsvinding*, Volume 9 No. 1, 2020
- Munawar, M., Marzuki, M., & Affan, I, Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 3 No.(2) , 2021
- Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Rony Hanintyo Soemitro, 1982, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sjaiful, M, Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Media Iuris*, Volume 4 No.(1) , 2021
- Suwandi Arham, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal Petitum*, Volume 7 No. 2, 2019
- Suparno Rizki Herdian Zenda1, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya," *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume 2 No. 1, 2017
- Soerjono dan Sri Mamudji Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers
- Tommy Michael, "Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law," *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 5 No. 1, 2020
- Venatius Hadiyono, "Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare Statedan Tantangannya", *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, Volume 1 No. 1, 2020
- Zainal Aslikin, 2006, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada