

## **POLITICAL WILL PEMERINTAH INDONESIA DALAM PEMBENTUKAN OMNIBUS LAW DAN ANALISA DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP PENGUSAHA DAN PEKERJA**

**Ronaldo Marcelo Jonatan<sup>1</sup>, Hulman Panjaitan<sup>2</sup>, Wetmen Sinaga<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>2</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>3</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

---

**Abstract:** *President of the Republic of Indonesia Joko Widodo in his inauguration speech on October 20, 2019, stated his plan regarding the formulation of the Omnibus Law with the DPR. Several important points are the main reasons for the problems in the preparation of this law. Some of the points of the problem are regarding employee rights such as the deduction of severance pay to workers who are subject to termination by the company, the abolition of maternity leave and so on. Therefore, many workers / laborers and some elements of society reject the existence of this Job Creation Bill. This shows that there is a dynamic in the formation of the Omnibus Law or the Job Creation Law, be it formal or material rejection. The formulation of the problem in this research is (1) What is the basis for the Indonesian government to make changes to labor regulations in the Job Creation Law? and (2) What is the impact of changes to labor regulations in the Job Creation Law on employers and workers/workers with work relations? The research used is normative research (normative juridical) or also called doctrinal research, also referred to as literature research or document study research. From the results of the research, the problem of the Job Creation Law is also highlighted because it is considered that in its formation stage, it is considered not to heed the aspirations and participation of the community as mandated in Article 96 of Law Number 15 of 2019 concerning the Establishment of Laws and Regulations. The weakness of the Job Creation Law, in regulating the normative rights of labor compared to Law Number 13 of 2003 is that the Job Creation Law is very detrimental to workers / laborers because there are many articles that eliminate each other's articles, working time and overtime are longer, vacation time minus the minimum wage is lost, the wage calculation changes, the Wage for Menstrual and Maternity Leave will be lost, long leave is gone, unilateral layoffs are eased, severance pay is reduced.*

**Keywords:** *Agreement, PKWT, PKWTT, Job Creation*

How to Site: Ronaldo Marcelo Jonatan, Hulman Panjaitan, Wetmen Sinaga (2023). Political Will Pemerintah Indonesia Dalam Pembentukan Omnibus Law dan Analisa Dampak Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Pengusaha dan Pekerja. Jurnal hukum *to-ra*, 9 (Special Issue), pp 280-290. DOI.10.55809.

---

## Introduction

Ditengah kemajuan dunia, persaingan antar manusia dan negara yang meningkat persaingannya serta desakan globalisasi ekonomi, bangsa Indonesia berusaha untuk mampu mengejar ketertinggalannya sehingga dapat berkompetisi dengan kemajuan negara-negara lain. Tinggi nya persaingan ini mengharuskan bangsa Indonesia sesegera mungkin beradaptasi dengan perkembangan dan kemajuan global. Beberapa kelemahan bangsa ini diberbagai sektor harus segera diperbaiki dan ditingkatkan demi kemajuan bangsa Indonesia. Kelemahankelemahan yang dapat menghambat masyarakat dan negara dalam mencapai citacita bangsa menuju kemajuan, kesejahteraan, di dalam keadilan sosial bagi seluruh bangsa Indonesia. Banyak hal yang harus dibenahi bangsa Indonesia salah satu yang terpenting adalah sektor ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan merupakan salah satu dari banyaknya pembagian studi tentang hukum. Pengertian hukum ketenagakerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari pengertian hukum secara umum akan diberikan dengan masuknya hukum ketenagakerjaan dalam pengertian hukum.<sup>1</sup> Sebagaimana yang dikatakan oleh G. Karta Sapoetra, hukum ketenagakerjaan adalah suatu komponen hukum yang berlaku (semua peraturan) yang menjadi landasan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau perusahaannya, mengenai kehidupan dan tata kerja yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja ini.<sup>2</sup>

Sebagaimana isi dari pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD 1945) yang menjelaskan bahwa: "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tanggung jawab negara perlu menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya sehingga sebanyak mungkin warga negara Indonesia yang ingin mempunyai pekerjaan dapat memilikinya. Akan tetapi tentunya hal ini bukan tanpa kriteria atau syarat. Untuk mendapatkan pekerjaan tentunya diperlukan juga pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dimana kriteria atau syarat ini dapat diperoleh dengan cara pembangunan sumber daya manusianya itu sendiri. Dalam rangka pembangunan nasional, salah satu bidang yang perlu ditingkatkan adalah pembangunan sumber daya manusia. Dengan tingginya tingkat sumber daya manusia Indonesia maka akan terciptanya sumber daya manusia yang unggul sehingga produktivitas ekonomi khususnya dalam dunia kerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan sumber daya manusia yang menjadi pertimbangan dan menjadi kendala pembangunan nasional adalah faktor pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi di

---

<sup>1</sup> Manahan M.P. Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2021, hlm. 13.

<sup>2</sup> Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020, hlm. 10

negara Indonesia juga sudah pasti akan berpengaruh terhadap peningkatan kuantitas tenaga kerja dalam negeri.

Undang-Undang Cipta Kerja telah merevisi 31 pasal, menghilangkan 29 pasal, dan menyelipkan 13 pasal baru didalam kluster ketenagakerjaan. Dalam masa penyusunannya, UU ini menciptakan sejumlah pendapat pro kontra dalam masyarakat. Persepsi publik ini disebabkan oleh fakta bahwa Presiden Jokowi mempercepat prosesnya hanya 100 hari dan tidak berkonsultasi dengan banyak ahli dan anggota masyarakat. Namun, ada beberapa isu yang krusial dan akhirnya menjadi polemik utama dalam pembuatan undang-undang ini. Isu-isu ini berkaitan dengan hak-hak karyawan, seperti penghapusan cuti hamil dan penurunan pesangon bagi karyawan yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja perusahaan. Keluarnya draf RUU Ciptaker menimbulkan kontroversi publik. Publik menolak sebab menganggap RUU Ciptaker lebih menguntungkan pengusaha dan investor asing. Hal tersebut membuat munculnya anggapan negara telah lalai dalam melindungi dalam konteks ketenagakerjaan, sumber daya alam dan lingkungan. Publik menganggap pemerintah hanya terfokus pada peningkatan aksesibilitas bisnis dalam upaya untuk menarik investor, walaupun peningkatan tersebut juga penting bagi kemajuan ekonomi Negara Indonesia. Kesejahteraan tidak akan terpenuhi jika ada pihak yang lebih lemah dimana pihak yang kuat memaksakan tuntutannya untuk dapat memperoleh keuntungan. Keseimbangan perjanjian kerja sangat penting karena tanpa itu, ada risiko pelanggaran, yang pada akhirnya dapat meniadakan nilai perjanjian dalam hal keadilan dan layak tidaknya perjanjian itu. Dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata memaparkan mengenai semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya seperti UU bagi kedua belah pihak tersebut.

## **Discussion**

Peningkatan kuantitas tenaga kerja ini tidak sejalan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan sehingga semakin dibutuhkan lebih banyak lagi lapangan pekerjaan dalam rangka memenuhi hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional, salah satu peran yang penting untuk mewujudkannya adalah para pekerja, terutama pekerja pada negara sendiri. Para pekerja inilah yang secara langsung maupun tidak langsung berperan untuk mewujudkan pembangunan nasional. Peran tenaga kerja secara langsung dapat negara Indonesia rasakan antara lain melalui pembangunan-pembangunan infrastruktur yang beberapa tahun terakhir ini semakin ditingkatkan oleh pemerintah Indonesia. Oleh karena pentingnya peran dari tenaga kerja ini maka pemerintah Indonesia merasa perlu melakukan perubahan dalam hal peraturan mengenai ketenagakerjaan. Dimulai pada era reformasi yang menuntut adanya perbaikan di segala bidang yang salah satunya adalah dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk menjawab tuntutan tersebut teretuslah

Labour Law Reform yang berisi pembaruan dan pembentukan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai prinsip-prinsip yaitu penghargaan atas hak asasi manusia, demokratisasi di tempat kerja, partisipasi masyarakat.

Dari reformasi inilah tercipta beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” Terciptanya beberapa peraturan baru ini diharapkan mampu menyerap, melindungi, dan memberi peraturan hukum yang pasti untuk para tenaga kerja dengan pihak yang mempekerjakan dalam hubungannya dengan ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Melihat pentingnya hukum ketenagakerjaan ini, peraturan hukum di Indonesia khususnya tentang ketenagakerjaan memiliki beberapa undang-undang (selanjutnya disingkat dengan UU) dan peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan antara lain seperti:

1. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”
2. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan.”
3. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”
4. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.”
5. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang “Cipta Kerja.”
6. Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang “Cipta Kerja.”
7. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang “PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.”
8. PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang “Pengupahan.”

Dan terdapat beberapa peraturan lainnya yang juga mengatur tentang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum adalah terpeliharanya martabat serta penghormatan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sewenang-wenang atau sebagai seperangkat undang-undang atau undang-undang yang dapat melindungi satu hal dari hal lainnya. Meskipun gagasan pembentukannya didasarkan pada konsep-konsep dari barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak asasi manusia, perlindungan hukum yang dimaksud di Indonesia selalu berpijak pada Pancasila sebagai landasan idiil. Dengan demikian, secara sederhana, gagasan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia tetap dipusatkan pada pembelaan hak asasi manusia serta martabat mereka sebagai pekerja baik secara individu maupun kolektif. Dua aspek mendasar dalam melindungi pekerja adalah perlindungan dari otoritas pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha untuk berlaku

sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan harus dilakukan oleh semua pihak demi memberikan proteksi dari kekuasaan pengusaha. Hal ini karena keberlakuan hukum tidak dapat diukuri semata-mata secara yuridis melainkan secara sosiologis dan filosofi.<sup>3</sup>

Perlindungan terhadap buruh secara tegas diatur berdasarkan pasal 5 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pemberi kerja atau pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik, Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
3. Pasal 31 jo pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
5. Pasal 99 ayati (1), memuat hak buruh/pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi buruh/pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat buruh/pekerja.

Berdasarkan muatan pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup:

1. Hak-hak dasar buruh untuk berunding dengan pemberi kerja atau pengusaha
2. Keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi buruh/pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas
4. Perlindungan tentang kesejahteraan, upah, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Indonesia menganut gagasan negara hukum untuk menjalankan pemerintahannya. Konsep rechtsstaat yang melahirkan civil law system dan rule of law yang melahirkan anglo saxon tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Sebagai negara hukum yang menganut civil law system, yaitu budaya hukum yang terbentuk di negara-negara yang bercirikan Eropa Kontinental, hukum diaplikasikan dalam bentuk tertulis melalui UU

---

<sup>3</sup> Asikin Zainal, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 5

dengan tujuan utama mendapatkan kepastian hukum.<sup>4</sup> Proses baku digunakan untuk membuat UU, dan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, meskipun tidak setiap bentuk aturan atau regulasi mengikuti prosedur yang sama dari awal hingga akhir. Setiap jenis hukum memiliki serangkaian ketentuan yang bervariasi, yang masing-masing memiliki maksud dan tujuan tertentu. Dibalik pembuatan satu UU yang memakan waktu yang lama karena terdapat banyak langkah yang harus dilalui sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019. Dimulai dengan tahap perencanaan, pembuatan RUU harus disertai dengan naskah kajian, selanjutnya melewati proses pembahasan dan akhirnya sampai pada proses pengundangan. Proses yang berkepanjangan juga merupakan akibat dari kenyataan bahwa UU yang dibuat bertujuan untuk mengatur kepentingan masyarakat yang lebih luas dengan segala ciri khasnya, sehingga diperlukan pelaksanaan yang cermat dan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>5</sup> Tahapan panjang yang dilaksanakan dimaksudkan untuk memberikan dan menjamin kejelasan hukum dengan mengacu pada perundangan yang ada. Menurut Jimly Asshidiqie, UU yang telah diciptakan tersebut tentunya telah melalui prosedur yang berlarut-larut sebelum dikukuhkan sebagai milik umum secara terbuka yang wajib dipatuhi oleh masyarakat luas. Di sisi lain, hal ini menggambarkan betapa melelahkannya proses pembuatan UU.

Ahmad Redi mengklaim Omnibus Law hanyalah strategi, cara, atau pendekatan untuk menyusun peraturan perundang-undangan. Sebenarnya, Omnibus Law adalah prosedur atau proses pembuatan undang-undang dan peraturan yang memiliki atribut seperti:<sup>6</sup>

1. Multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama
2. Terdiri dari banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup
3. Terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru
4. Mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain
5. Mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.

Konsep Omnibus Law merupakan gagasan untuk menciptakan UU yang benar-benar baru, dimana konsep aktual tersebut akan diterapkan dalam sistem hukum Indonesia. Konsep ini harus diuji secara seksama terlebih dahulu untuk menentukan apakah layak untuk dimasukkan ke dalam sistem hukum nasional. Rancangan undang-undang baru yang berasal dari usulan Presiden, DPR ataupun DPD harus didukung oleh naskah akademik dan diajukan secara bersamaan di Prolegnas (Program Legislasi Nasional),

---

<sup>4</sup> Muhammad Fadli, "Pembentukan Undang Undang yang Mengikuti Perkembangan Masyarakat" dalam Jurnal Legislasi Indonesia. Vol. 15 No. 01 - Maret 2018, hlm. 49.

<sup>5</sup> *Ibid.*,

<sup>6</sup> Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang Undangan Nasional (Depok: Rajawali Pers, 2020, hlm. 6.

sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019.<sup>7</sup> Secara formal, persoalan UU Ciptaker juga mengalihkan perhatian publik karena selama pembuatannya diyakini telah mengabaikan masukan dan aspirasi masyarakat, sebagaimana disyaratkan pasal 96 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019. Berbagai versi UU, masing-masing dengan jumlah halaman dan ketentuan yang berbeda, masih beredar di kalangan legislator DPR. Pada fase ratifikasi dan pengesahan membuat situasi semakin buruk dengan terdapatnya kesalahan teknis penulisan. Tingkat kepercayaan publik terhadap teknik Omnibus Law yang digunakan dalam sistem hukum negara dipengaruhi oleh kelemahan-kelemahan tersebut di atas.<sup>8</sup> Omnibus Law merupakan salah satu produk legislasi dari Common Law System, namun Indonesia merupakan negara yang menjunjung Civil Law System, sehingga berdampak pada bagaimana Omnibus Law diterapkan dalam sistem hukum Indonesia. Berbagai elemen budaya hukum yang saling bertentangan terlihat jelas, termasuk bagaimana UU dan peraturan dibuat. Jadi, apabila ingin memperkenalkan sistem yang berbeda di suatu negara, seharusnya terlebih dahulu menentukan apakah itu dapat dilakukan dengan aman. Untuk mengatasi masalah ini, salah satu pendekatan konseptual adalah dengan melihatnya dari perspektif perbandingan hukum. Teori transplantasi hukum adalah salah satu yang diterapkan. Alan Watson mengklaim bahwa setidaknya ada dua kesulitan dalam legal transplantation, khususnya: resepsi dalam hukum dan juga resepsi dalam masyarakat.<sup>9</sup> Pentingnya peraturan perusahaan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, serta dalam bentuk penerapan tingkat kepatuhan suatu perusahaan. Hubungan antara pemberi kerja dengan buruh ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja tersebut memiliki 3 unsur utama, yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah dari pemberi kerja kepada buruh.<sup>10</sup> Menurut isi pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Maka dari itu, peraturan perusahaan sebenarnya merupakan bentuk implementasi tingkat ketaatan suatu perusahaan terhadap peraturan hukum, dimana UU itu sendiri menetapkan kepada sebuah perusahaan untuk memiliki peraturan perusahaan. Diharapkan peraturan perusahaan dapat menjamin kesepadanan antara

---

<sup>7</sup> Abdurrahman Alhakim, "Analisis Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Pada Tahapan Perencanaan dan Penyusunan berdasarkan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan" dalam Jurnal UIB, Volume 1 No 1 (2021), hlm. 292.

<sup>8</sup> Putu Eka Cakra, "Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia" dalam Jurnal Crepido, Volume 02, Nomor 02, November 2020, hlm. 6.

<sup>9</sup> William J. Chambliss dan Robert Seidman, *Desain Hukum di Ruang Sosial* (Yogyakarta: Thafa Media, 2013), hlm. 12.

<sup>10</sup> KlikLegal.com, *Ketahui Pentingnya Peraturan Perusahaan Untuk Ciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis* Sumber: *Ketahui Pentingnya Peraturan Perusahaan Untuk Ciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis* | KlikLegal, diakses pada tanggal 23 Januari 2023.

pengusaha dan pekerja. Pada UU Ketenagakerjaan, ketentuan-ketentuan yang harus ada dan diatur dalam sebuah peraturan perusahaan, adalah:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban buruh/pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ada beberapa dampak yang dapat dirasakan oleh pengusaha dalam hal hubungan kerjanya dengan buruh/pekerja dengan hadirnya UU Ciptaker ini. Dampak tersebut antara lain:

1. Jangka Waktu Kontrak Kerja Yang Lebih Panjang
2. Tidak Wajib Memberikan Istirahat Panjang
3. Kepastian Hukum Atas Pelanggaran Buruh atau Pekerja
4. Kompensasi Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
5. Dihapusnya Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan
6. Keringanan Pengupahan Untuk Pengusaha UMKM

Pembentukan UU Ciptaker juga berdampak terhadap pihak buruh/pekerja. Terdapat beberapa pasal dalam UU Ciptaker dan berlanjut pada Perppu Ciptaker yang pastinya turut berdampak pada buruh/pekerja, dampak-dampak tersebut antara lain:

1. Bayang-Bayang Kontrak Tanpa Batas
2. Aturan Soal Pengupahan Diganti
3. Pasal 90 dan 91 Dihapuskan
4. Banyak Pasal Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dihapus
5. Frasa Ambigu
6. Tambahan Kompensasi Saat Berakhirnya Kontrak Kerja
7. Ketentuan Outsourcing atau Alih Daya
8. Jam Lembur Yang Dapat Bertambah

Hukum yang berlaku dalam suatu bangsa akan menentukan tingkat perlindungan hukum terhadap masyarakatnya. Hukum dan kekuasaan adalah dua sisi yang saling berkaitan. Produk hukum suatu negara adalah hasil daripada kekuasaan dari seseorang atau golongan yang sedang berkuasa pada saat pembentukan produk hukum. Perlindungan hukum haruslah berlaku bagi rakyat terutama bagi rakyat yang lemah secara ekonomi dari kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.<sup>11</sup> Undang-Undang Cipta Kerja sarat dengan kepentingan dan juga berkaitan dengan nasib hak pendapatan para pekerja yang dilindungi oleh Negara dan jelas termaksud dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2. Pemberi

---

<sup>11</sup> R. Indiarso dan Mj Saptemo, "Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)" (Surabaya: Karunia, 1996)

kerja atau pengusaha dan investor selaku mempunyai banyak kepentingan terkait regulasi yang berlaku di Indonesia untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Mayoritas buruh/pekerja di negara ini hanya memiliki satu sumber penghasilan, yaitu dari hasil pekerjaannya. Mereka juga akan sangat berharap bisa bertahan hidup tidak hanya bagi dirinya sendiri, melainkan juga untuk kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu betapa pentingnya peran pemerintah untuk dapat mengeluarkan produk hukum yang tak hanya bertujuan untuk mendatangkan investor, tidak semata-mata demi kepentingan pemberi kerja atau pengusaha, menyelamatkan ekonomi bangsa, tapi produk hukum yang dikeluarkan juga seharusnya melindungi para buruh/pekerja.

## Conclusion

Pembentukan peraturan perundang-undangan secara omnibus law telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dalam bagian ketujuh mengenai perencanaan peraturan perundang-undangan yang menggunakan metode omnibus. Pemerintah Indonesia merasa perlunya perubahan dalam sistem pembentukan peraturan perundang-undangan di negara Indonesia. Presiden Indonesia Joko Widodo bercita-cita agar di tahun 2045, bangsa Indonesia telah siap dalam menghadapi bonus demografi. Presiden juga beranggapan bahwa sistem omnibus adalah langkah efisiensi dalam hal mengamandemen beberapa peraturan perundangundangan untuk perbaikannya. Ditengah kondisi ekonomi bangsa Indonesia yang sedang mengalami penurunan investasi usaha, pemerintah merasa perlu mengambil langkah strategis demi meningkatkan nilai investasi di negara ini. Pemerintah melakukan perbaikan-perbaikan dalam peraturan-peraturan yang sudah ada dengan tujuan untuk kembali menarik perhatian investor, khususnya investor asing, untuk menanamkan modalnya, oleh karena bangsa Indonesia telah mengalami penurunan iklim investasi karena banyak faktor. Langkah ini diambil pemerintah juga demi mengurangi tingkat pengangguran di negara ini. Perbaikan peraturan juga turut menysasar sektor UMKM. Masyarakat yang ingin membuka UMKM ataupun yang telah membuka UMKM, menikmati kemudahan dalam beberapa sektor, khususnya dalam sektor perizinan dan permodalan. Pemerintah Indonesia juga menilai bahwa di negara Indonesia masih memiliki tingkat sumber daya manusia yang tergolong rendah yang diakibatkan karena masih banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada sektorsektor informal yang dikhawatirkan akan menghambat peningkatan skill dan pengetahuan oleh karena keterbatasan yang dialami oleh sektor usaha informal. Undang-Undang Cipta Kerja adalah produk UU terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Banyak respon yang dilayangkan oleh masyarakat dari berbagai lapisan terutama kekhawatiran pihak buruh/pekerja yang merasa kehadiran UU Ciptaker ini menimbulkan beberapa

kemungkinan kerugian yang akan mereka alami. Produk pertama dari sistem omnibus law bangsa ini dianggap juga lebih memihak kepada pihak pemberi kerja atau pengusaha, yang mana hal ini sangatlah bisa dipahami mengingat dasar alasan pemerintah dalam membentuk UU Ciptaker ini. Kekhawatiran yang timbul adalah peluang UU ini disalahgunakan dan membahayakan hak buruh/pekerja karena memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengeksploitasi tenaga kerja. Beberapa isu di antaranya terkait dengan cuti haid, kebijakan PHK, kontrak PKWT hingga masalah waktu lembur. Isu yang beredar di masyarakat, yang sering juga ditemukan sebagai hoax tentang UU Ciptaker, adalah isu mengenai tidak adanya batas waktu kontrak bagi pekerja. Faktanya, sesuai isi dari PP Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan dapat menyelenggarakan kontrak kerja PKWT dalam periode maksimal 5 tahun. Walaupun jangka waktu ini sangatlah jauh bila dibandingkan dengan isi dari ketentuan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa jangka waktu kontrak PKWT maksimal hanya selama 3 tahun dengan rincian 2 tahun kontrak PKWT dan perpanjangan maksimal setahun. Dimata para buruh/pekerja PKWT, ketentuan baru ini semakin menjauhkan mereka dari peningkatan status menuju pekerja tetap. Meskipun dalam hal ini buruh/pekerja merasa jadi kurang diuntungkan, di sisi lain aturan baru ini membuat pekerja jaminan pekerjaan yang lebih terjamin. Ketentuan PKWT baru ini sangatlah membantu pemberi kerja atau pengusaha yang memiliki keterbatasan modal dalam menjalankan usahanya.

## References

- Abdurrahman Alhakim, "Analisis Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Pada Tahapan Perencanaan dan Penyusunan berdasarkan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan" dalam Jurnal UIB, Volume 1 No 1 (2021)
- Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang-undangan Nasional (Depok: Rajawali Pers, 2020)
- Asikin Zainal, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993)
- Ida Hanifah, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Medan: Pustaka Prima, 2020
- KlikLegal.com, Ketahui Pentingnya Peraturan Perusahaan Untuk Ciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis Sumber: Ketahui Pentingnya Peraturan Perusahaan Untuk Ciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis | KlikLegal, diakses pada tanggal 23 Januari 2023.
- Manahan M.P. Sitompul, Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia, Depok: Rajawali Pers, 2021
- Muhammad Fadli, "Pembentukan Undang-Undang yang Mengikuti Perkembangan Masyarakat" dalam Jurnal Legislasi Indonesia. Vol. 15 No. 01 - Maret 2018
- Putu Eka Cakra, "Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia" dalam Jurnal Crepido, Volume 02, Nomor 02, November 2020
- R. Indiarso dan Mj Saptemo, "Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)" (Surabaya: Karunia, 1996)
- William J. Chambliss dan Robert Seidman, Desain Hukum di Ruang Sosial (Yogyakarta: Thafa Media, 2013)