

Perbedaan Undang – Undang Ketenagakerjaan Dan RUU Omnibuslaw Cipta Kerja

Sarmadani

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Brian Daniel Raja Gukguk

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Fahrozi

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Alamat: Jl Dompok - Tanjungpinang

Korespondensi penulis: sarmadaniiii18@gmail.com

Abstract. *In an effort to support investment growth, the Omnibus Law simplifies the licensing process and provides fiscal incentives. However, criticism emerged mainly from environmental groups who expressed concern over the potential reduction in environmental protection as a consequence of these changes. When the Omnibus Law on Job Creation was passed, mass protests and demonstrations emerged in various cities in Indonesia. Labor unions and activist groups opposed the changes in the law, demanding the maintenance of workers' rights and environmental sustainability. This discontent reflects the divisions among the public regarding the impact of the Omnibus Law on daily life and the future of the country. The government needs to communicate with various stakeholders, including labor unions, employers, and environmental groups, to strike a fair balance and ensure that policies reflect the common interest. The purpose of this paper is to find out the differences between the Manpower Law and the Job Creation Law. The author will use normative legal research conducted by examining secondary data in the form of primary, secondary and tertiary materials. This research is also called library research or document study, because it is mostly done on secondary data in the library. The conclusion of this paper is that the labor cluster of the Job Creation Law (omnibuslaw) is a legal product that relieves employers and is binding on workers. That the comparison of the Manpower Law with the Job Creation Law is a legal product that is made into one big economic and investment issue, in this case the Job Creation Law's labor cluster actually ignores the philosophy of the Manpower Law it replaces.*

Keywords: *Impact, Policy, Effort*

Abstrak. Omnibus Law menawarkan keuntungan pajak dan menyederhanakan prosedur perizinan dalam upaya mendorong pertumbuhan investasi. Namun, organisasi-organisasi lingkungan hidup adalah yang paling banyak mengkritik, menyuarakan kekhawatiran bahwa perubahan-perubahan ini akan mengakibatkan berkurangnya perlindungan terhadap lingkungan hidup. Unjuk rasa dan demonstrasi berskala besar terjadi di beberapa kota di Indonesia setelah pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja. Para penentang revisi undang-undang tersebut, termasuk serikat pekerja dan kelompok aktivis, menuntut agar hak-hak pekerja dan kelestarian lingkungan ditegakkan. Ketidakpuasan ini merupakan cerminan dari ketidaksepakatan publik mengenai bagaimana Omnibus Law akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan masa depan bangsa. Untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat mencerminkan kepentingan semua pihak, termasuk perusahaan, serikat pekerja, dan organisasi lingkungan, pemerintah harus menjaga jalur komunikasi yang terbuka dengan para pemangku kepentingan tersebut. Tulisan ini berusaha untuk mengidentifikasi perbedaan antara UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan. Peneliti bermaksud untuk menggunakan penelitian hukum normatif, yang didasarkan pada analisis data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber primer, sekunder, dan tersier. Karena sebagian besar penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data sekunder dari perpustakaan, maka penelitian ini juga dikenal sebagai studi dokumen atau penelitian kepustakaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kluster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan produk hukum yang mengikat secara hukum dan meringankan pelaku usaha. UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dibandingkan sebagai produk hukum yang digabungkan menjadi satu isu ekonomi dan investasi yang besar; dalam hal ini, kluster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja benar-benar mengabaikan prinsip-prinsip panduan UU Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Dampak, Kebijakan, Upaya

Received: November 20, 2023; Accepted: Desember 20, 2023; Published: Maret 30, 2024

* Sarmadani, sarmadaniiii18@gmail.com

LATAR BELAKANG

Kepentingan masa depan harus dipertimbangkan ketika pemerintah membuat undang-undang dan peraturan. Untuk membuat peraturan-peraturan ini, metodologi analitis harus digunakan untuk menggambarkan tren, potensi, dan kemungkinan di masa depan. Tujuannya adalah untuk mengurangi hambatan atau potensi hambatan dalam penegakan peraturan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan globalisasi ekonomi, UU No. 11 Tahun 2020, yang membahas penciptaan lapangan kerja, bertujuan untuk mempekerjakan sebanyak mungkin tenaga kerja Indonesia. Tujuan penciptaan lapangan kerja adalah untuk meningkatkan lapangan kerja dengan mendukung, membela, dan memberdayakan usaha mikro, kecil, dan menengah serta koperasi; meningkatkan lingkungan investasi dan kemudahan berbisnis; serta berinvestasi dan mempercepat inisiatif strategis nasional oleh pemerintah pusat. Dari segi terminologi, "omnibus" berasal dari bahasa Latin, yang berarti "untuk semua" atau "untuk semua". "Omnibus law" adalah undang-undang yang menggabungkan beberapa ketentuan atau peraturan yang berbeda di bawah satu atap. Dengan kata lain, omnibus law mengacu pada sebuah konsep atau pendekatan pembuatan peraturan yang menyatukan beberapa undang-undang dengan isi peraturan yang berbeda menjadi satu kesatuan di bawah satu judul hukum. (Idris, 2020)

Menurut pemerintah, proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja telah mengikuti prosedur dan tahapan yang ditetapkan. Partisipasi publik dalam pembentukan undang-undang tersebut dianggap sudah memadai dengan adanya keterlibatan masyarakat (Arfana, 2021). Pemerintah berupaya keras untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja, sekaligus menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat. Namun, menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam melakukan transformasi ekonomi saat penyusunan RUU Cipta Kerja membuat penciptaan lapangan kerja belum optimal.

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada. Seiring dengan perkembangan UU Cipta Kerja, terjadi perubahan pada puluhan undang-undang, termasuk UU Ketenagakerjaan. Perubahan yang diakibatkan oleh UU Cipta Kerja ini tidak menyebabkan perubahan menyeluruh pada UU Ketenagakerjaan, dan UU tersebut tetap berlaku sesuai dengan ketentuan Pasal 185 UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja juga dapat dianggap sebagai UU sapu jagat karena mampu menggantikan beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Undang-Undang Cipta Kerja, yang disingkat sebagai UU Cipta Kerja, merupakan bagian

integral dari dinamika regulasi dan lembaga perwakilan rakyat dalam sistem hukum Indonesia yang umum.

Perjalanan omnibus law dimulai sejak masa pemerintahan Presiden Jokowi priode Kedua Presiden Jokowi mengirimkan draf RUU Cipta Kerja kepada DPR pada 7 Februari 2020. Sebagai informasi, pemerintah menyusun 11 klaster pembahasan dalam draf RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja. RUU ini baru mulai dibahas DPR pada 2 April 2020 dalam Rapat Paripurna ke-13 (Nurhanisah, 2022). Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut (Imawanto, 2022) :

1. Penyederhanaan perizinan tanah
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintah
8. Pengenaan sanksi
9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Omnibus Law Cipta Kerja telah menjadi sorotan utama di Indonesia sejak diberlakukannya pada tahun 2020. Ini merupakan langkah ambisius dari pemerintah untuk merampingkan regulasi, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan daya saing Indonesia di pasar global. Namun, seiring dengan harapan akan keuntungan jangka panjang, undang-undang ini juga memicu sejumlah kontroversi dan perdebatan di seluruh negeri.

Penting untuk mencermati bahwa Omnibus Law Cipta Kerja mencakup berbagai aspek kebijakan, termasuk bidang ketenagakerjaan, investasi, dan perlindungan lingkungan. Di sektor ketenagakerjaan, undang-undang ini mengusung perubahan signifikan dengan memberikan fleksibilitas lebih dalam perjanjian kerja. Namun, hal ini juga diiringi dengan kekhawatiran dari serikat pekerja, yang menganggap perubahan tersebut dapat merugikan hak-hak pekerja.

Dalam upaya mendukung pertumbuhan investasi, Omnibus Law menyederhanakan proses perizinan dan memberikan insentif fiskal. Pemerintah berharap bahwa langkah-langkah ini akan meningkatkan daya tarik Indonesia bagi investor domestik dan asing. Namun, kritik

muncul terutama dari kelompok lingkungan hidup yang menyatakan keprihatinan atas potensi penurunan perlindungan lingkungan sebagai konsekuensi dari perubahan ini.

Saat Omnibus Law Cipta Kerja disahkan, protes dan demonstrasi massal muncul di berbagai kota di Indonesia. Serikat pekerja dan kelompok aktivis menentang perubahan-perubahan dalam undang-undang ini, menuntut pemeliharaan hak-hak pekerja dan keberlanjutan lingkungan. Ketidakpuasan ini mencerminkan adanya perpecahan di kalangan masyarakat mengenai dampak Omnibus Law terhadap kehidupan sehari-hari dan masa depan negara.

Penting untuk menyadari bahwa Omnibus Law Cipta Kerja bukan hanya sekadar perubahan hukum, tetapi juga mengandung dampak sosial yang signifikan. Pemahaman akan implikasi perubahan ini harus mencakup berbagai lapisan masyarakat, dan pemerintah dituntut untuk memastikan bahwa implementasi undang-undang ini berjalan dengan cermat dan memperhatikan kepentingan semua pihak. Implementasi yang cermat dan inklusif menjadi kunci kesuksesan dari langkah legislatif ini. Pemerintah perlu berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait, termasuk serikat pekerja, pengusaha, dan kelompok lingkungan hidup, untuk mencapai keseimbangan yang adil dan memastikan bahwa kebijakan yang diambil mencerminkan kepentingan bersama. Proses implementasi harus transparan dan mempertimbangkan aspirasi masyarakat secara menyeluruh.

Ketidakpastian dan kontroversi yang menyertai Omnibus Law Cipta Kerja menunjukkan kompleksitas dalam mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan hak-hak pekerja. Bagaimanapun, langkah ini juga menciptakan kesempatan bagi pemerintah untuk memperbaiki iklim investasi dan mengoptimalkan potensi ekonomi Indonesia. Hanya dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dan menjalankan implementasi yang bijaksana, Indonesia dapat mengatasi tantangan dan meraih manfaat jangka panjang dari Omnibus Law Cipta Kerja.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menjelaskan hubungan hukum antara UU Hak Cipta dan UU Ketenagakerjaan (bukan "hukum perbandingan"). Hal ini dikarenakan hubungan hukum tidak hanya mencakup istilah-istilah hukum seperti perdata, pidana, tata negara, dan sebagainya (Soekanto, 1989). Sebaliknya, perbandingan ini membuat perbandingan antara satu produk hukum dengan produk hukum lainnya. Dengan memberikan penjelasan, menganalisis bagaimana hukum beroperasi, bagaimana solusi yuridis diterapkan dalam situasi dunia nyata,

dan variabel non-hukum apa yang mempengaruhinya, perbandingan dalam hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menyoroti perbedaan dan persamaan (Hartono, 1988).

Terciptanya lingkungan hukum yang seimbang, harmonis, damai, dan berkeadilan di antara para subjek hukum merupakan tujuan utama dari peran hukum sebagai senjata untuk mempertahankan negara dan bangsa dari berbagai ancaman (H.R, 2006). Membantu merancang undang-undang yang memajukan keadilan adalah tujuan realistis lainnya. Menegakkan peraturan yang berlaku di depan umum juga berdampak pada budaya global.

Sistem atau bidang hukum di suatu negara yang memiliki banyak sistem atau bidang hukum adalah subjek perbandingan hukum. Ada dua metode untuk membandingkan hukum: perbandingan makro dan perbandingan mikro. Perbandingan makro digunakan untuk membandingkan isu-isu hukum secara lebih luas. Salah satu metode untuk membandingkan tantangan tertentu adalah melalui perbandingan mikro. Istilah "comparatum" mengacu pada hukum yang diketahui yang akan dibandingkan, dan tidak ada batasan untuk mencari setiap masalah.

Perbandingan hukum memiliki sejarah panjang yang dipraktikkan oleh para ahli. Plato (430-470) melakukan perbandingan hukum dalam politeia (Negara), membandingkan berbagai negara. Para ahli dalam penelitian hukum juga menyatakan bahwa perbandingan hukum adalah metode dan bidang studi. Struktur lembaga hukum, substansi hukum-yang berisi kumpulan norma atau perilaku yang teratur-dan budaya hukum-yang terdiri dari seperangkat nilai yang diterima-adalah bagian-bagian dari sistem yang dipelajari dalam penelitian ini sebagai titik awal perbandingan. Ketiga komponen tersebut dapat dibandingkan secara terpisah maupun secara bersama-sama dalam hal persamaan dan perbedaannya (Ali, 2014).

Perbandingan hukum, menurut Rudolf B. Schlesinger, adalah sebuah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari rincian yang lebih mendalam tentang sumber daya hukum tertentu. Perbandingan hukum adalah metode untuk menangani komponen hukum asing dari suatu masalah hukum, bukan badan hukum atau cabang hukum.

Soedjono Dirdjosisworo berpendapat, bagaimanapun juga, bahwa perbandingan hukum adalah suatu bentuk studi hukum yang mengkaji variasi sistem hukum di seluruh negara. atau membandingkan kerangka kerja hukum yang menguntungkan dari berbagai negara.

Penelitian perbandingan hukum bertujuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan masing-masing sistem hukum yang diteliti. Jika ditemukan persamaan masing-masing sistem hukum tersebut, dapat dijadikan dasar unifikasi sistem hukum. Namun jika ada perbedaan, dapat diatur dalam hukum antar tata hukum.

Perbandingan hukum membandingkan sesuatu, biasanya sistem hukum atau lembaga hukum tertentu, dengan sistem hukum lain atau lembaga hukum tertentu untuk menyoroti persamaan dan perbedaan di antara keduanya.

METODE PENELITIAN

Peneliti bermaksud untuk menggunakan penelitian hukum normatif, yang didasarkan pada analisis data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber primer, sekunder, dan tersier. Karena lebih banyak bekerja pada data sekunder di perpustakaan, penelitian ini juga dikenal sebagai studi dokumen atau penelitian kepustakaan. Soerjono Soekanto mendefinisikan data sekunder sebagai hal-hal seperti buku-buku, dokumen-dokumen pemerintah, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan buku harian, dan lain-lain (Soekanto, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Alasan Pemerintah Terbitkan Perppu Cipta Kerja

Hari Jumat, tanggal 30 Desember 2022, akan diingat sebagai saat yang bersejarah karena Presiden Joko Widodo mengumumkan penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja. Menurut Jokowi, situasi global saat ini sedang tidak menguntungkan. Meskipun kondisi di Indonesia mungkin terlihat normal, Presiden menyatakan bahwa ancaman ketidakstabilan internasional masih menyelimuti. Pemerintah mempertahankan keputusannya untuk mengeluarkan Perppu sebagai langkah untuk menciptakan lapangan kerja, meskipun Mahkamah Konstitusi (MK) sebelumnya telah memutuskan bahwa langkah tersebut tidak sah.

Penerbitan kebijakan ini oleh Pemerintah bertujuan memberikan kepastian hukum, terutama jika dipertimbangkan dari sudut pandang investor baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Signifikansinya sangat besar karena pada tahun 2023, perekonomian kita akan sangat mengandalkan investasi dan ekspor. Dalam konteks ini, berikut adalah sembilan konsep yang diajukan oleh Widodo terkait dengan keluarnya Perppu ini (Ollyvia Cantik Nur Annisa, 2023):

- a. Negara perlu berupaya secara menyeluruh untuk menjamin hak warga negara untuk bekerja, dengan tujuan mencapai pembentukan pemerintahan nasional yang sesuai dengan prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, guna mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan sejahtera.
- b. Melalui Perppu ini diharapkan agar tenaga kerja Indonesia dapat terserap secara maksimal, menghadapi persaingan yang semakin ketat, serta mengatasi dampak

pandemi ekonomi dan tantangan serta krisis ekonomi nasional yang dapat mengganggu stabilitas perekonomian.

- c. Berbagai aspek regulasi yang terkait dengan perlindungan fasilitas dan pemberdayaan koperasi dan UMKM dibutuhkan untuk mendukung upaya penyerapan tenaga kerja, dengan tujuan memperbaiki ekosistem nasional dan mempercepat implementasi strategi proyek, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- d. Perlindungan, pendampingan, dan peningkatan ekosistem investasi untuk usaha mikro, kecil, dan menengah, serta perlindungan dan manfaat bagi tenaga kerja dalam berbagai undang-undang industri, masih belum memadai untuk mendukung percepatan proyek strategis nasional. Laju penciptaan lapangan kerja harus sesuai dengan hukum dan memungkinkan perubahan yang diperlukan.
- e. Upaya perubahan regulasi terkait dengan laju proyek strategis nasional mencakup dorongan bagi koperasi dan UMKM, perbaikan ekosistem investasi, dan peningkatan keselamatan serta kesejahteraan pekerja melalui amandemen peraturan daerah.
- f. Untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi 91/PUU-XVIII/2020, diperlukan penggantian dan perubahan terhadap UU No. 11 Cipta Kerja tahun 2020.
- g. Ketentuan sebagaimana disebutkan dalam huruf a, b, c, d, e, f, dan g memenuhi kriteria darurat yang memungkinkan Presiden untuk menerbitkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang, sesuai dengan rekomendasi Pasal 22 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- h. Berdasarkan pertimbangan dalam huruf a, b, c, d, e, f, g, dan h, serta untuk memberikan dasar hukum yang kuat bagi pemerintah dan instansi terkait, diperlukan kebijakan dan tindakan untuk menerbitkan peraturan pemerintah daripada UU Cipta Kerja dalam waktu yang sangat singkat.

2. Perbandingan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Cipta Kerja

Berdasarkan data Agustus 2019, jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 70,49 juta orang atau 55,72% dari total angkatan kerja. Di sisi lain, 56,02 juta orang bekerja secara resmi, menyumbang 44,28% dari total angkatan kerja. Pekerja formal mencakup mereka yang menjalankan bisnis dengan bantuan pekerja tetap, termasuk buruh, karyawan, dan pekerja lainnya. Tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2019 mencapai 5,28%, lebih rendah daripada periode yang sama pada Agustus 2018 yang mencapai 5,34%, menunjukkan bahwa terdapat lima orang pengangguran setiap 100 orang yang bekerja di Indonesia.

Dengan profil ketenagakerjaan seperti itu, regulasi ketenagakerjaan menjadi sangat penting, terutama karena pembahasan mengenai Undang-Undang Cipta Kerja menjadi topik strategis dalam diskusi publik. UU ini dianggap terburu-buru, mengingat proses pembuatannya yang seharusnya memakan waktu lama untuk menjadi sebuah produk hukum yang akan mengatur kehidupan banyak orang. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa omnibus law menggabungkan beberapa UU yang membahas isu ekonomi.

Salah satu fokus pembahasan dalam tulisan ini adalah kluster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja (omnibus law), yang mencakup beberapa bagian yang mengatur aspek ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, ketenagakerjaan diatur sebagai bentuk kesejahteraan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Beberapa hal yang diatur dalam kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja melibatkan berbagai aspek yang berkaitan dengan upaya mencapai kesejahteraan pekerja dan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Beberapa hal yang diatur dalam UU Cipta kerja kluster ketenagakerjaan adalah sebagai berikut (Alfiyani, 2020):

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Lalu Husni, cara pengusaha dan pekerja menjalin hubungan kerja adalah melalui perjanjian kerja, yang menciptakan hubungan hukum antara keduanya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dianggap sesuai untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau memenuhi persyaratan tertentu, memberikan perlindungan bagi kelanjutan proyek dan hak-hak pekerja selama maksimal tiga tahun, sesuai dengan pernyataan Menteri Tenaga Kerja, Ida Fauziyah.

Pada konteks ini, peraturan turunan, seperti Peraturan Pemerintah (PP), akan mengatur skema batas waktu kontrak, dengan pendapat pengusaha dan serikat pekerja tetap diperhitungkan dalam pembahasan. Penghapusan Pasal 59 yang mengatur batas waktu untuk pekerja lepas dilakukan agar pekerja dapat lebih fleksibel. Meskipun perusahaan swasta memiliki kewenangan penuh, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan. Negara lain sudah lebih fleksibel dalam hal ini.

Pasal 61 yang mengharuskan perusahaan menawarkan gaji atau kompensasi langsung untuk setiap pilihan pekerjaan yang dibuat oleh pihak sepihak dianggap sebagai keuntungan bagi pekerja, mencegah pengangguran meningkat. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengatur jumlah kompensasi melalui peraturan yang dibuatnya.

2. Alih Daya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja untuk outsourcing harus menyatakan bahwa hak-hak pekerja dan buruh dapat dialihkan ketika terjadi perubahan dalam bisnis outsourcing, asalkan tujuan pekerjaan tetap dipertahankan. Alih daya, yang mencakup pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau kewenangan kepada pihak lain, seperti individu, bisnis, divisi, atau unit di dalam perusahaan, didefinisikan sebagai strategi dukungan outsourcing. Definisi ini dapat bervariasi tergantung pada pendekatan yang diambil oleh setiap individu, bisnis, divisi, atau unit yang menggunakan jasa outsourcing.

Butir 65 menjadi sorotan publik karena memberikan kebebasan penuh kepada perusahaan outsourcing untuk mentransfer pekerjaan mereka kepada organisasi lain, bahkan jika tindakan tersebut melanggar peraturan. Namun, hal ini dapat berubah dengan pencabutan yang tepat. Dalam pelaksanaan tugas-tugas manufaktur, otoritas outsourcing memiliki kebebasan penuh untuk bertindak.

Pasal 66 ayat (2) huruf (c) UU No. 13/2003 menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang mungkin timbul. Oleh karena itu, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan, bahkan dalam kasus di mana pekerja outsourcing melanggar peraturan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ketentuan tambahan dalam omnibus law yang diusulkan sepenuhnya bergantung pada Presiden, memberikan kewenangan signifikan untuk mengatur hukum. Meskipun demikian, dalam hal tugas dan wewenangnya, Presiden hanya melaksanakan mandat undang-undang, dan regulasi yang dibuat di DPR, secara teori, diatur dengan baik oleh pemerintah (Indrajit & Djokopranoto, 2004).

3. Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Diatur

Penentuan upah minimum melibatkan pertimbangan standar hidup pekerja dan buruh, bersama dengan faktor-faktor seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Masa kerja pekerja atau buruh tetap dihitung dalam situasi mutasi pekerjaan dan perusahaan outsourcing.

Pemerintah dan regulasi daerah yang mengatur Upah Minimum Regional (UMR) akan terus mengawasi UMR, yang tetap menjadi fokus bagi banyak pihak. Rumor tentang penghapusan UMR tidak benar, dan sebaliknya, terdapat indikasi kenaikan upah yang terkait dengan jam kerja. Namun, perlindungan upah bagi pekerja dihilangkan sebagai koreksi terhadap modifikasi pada pasal sebelumnya.

Upah sering kali merupakan pembayaran kepada buruh atau pekerja atas pekerjaan yang mereka lakukan atau dianggap lakukan. Definisi upah, yang mencakup hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1, Ayat 30. Oleh karena itu, upah yang diterima oleh pekerja/buruh atas jasa yang mereka berikan haruslah adil (Kartasapoetra, 1986).

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sebagai elemen baru dalam UU Cipta Kerja, tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan. Pemerintah menjamin bahwa pekerja dan buruh dapat benar-benar mendapatkan kompensasi pesangon sebagai hak mereka. Keunggulan beberapa program jaminan sosial sebelumnya, seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Pensiun (JP), tidak akan berkurang dengan adanya program baru, yaitu JKP.

JKP merupakan perluasan dari program Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Menurut penulis, tindak lanjut yang diperlukan mencakup:

- a. Membangun data individu pekerja sektor informal (pekerja mandiri) dengan estimasi pendapatan bulanan mereka;
- b. Membangun data individu pengangguran;
- c. Membangun data terpadu UMKM dan sektor informal dengan koordinasi bersama Kementerian Koperasi dan UMKM;
- d. Harmonisasi desain Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan Program Kartu Pra Kerja, manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan, dan manfaat pesangon. Selanjutnya, diperlukan harmonisasi UU SJSN dan UU BPJS dengan UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja;
- e. Integrasi data program Kartu Pra Kerja dengan penerima manfaat vokasi BPJS Ketenagakerjaan dan data pengangguran, jika sudah tersedia; dan
- f. Penghitungan pembiayaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, termasuk potensi beban yang perlu ditanggung pemerintah/APBN.

5. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Hanya jabatan dan periode tertentu yang tersedia untuk hubungan kerja bagi Tenaga Kerja Sementara dan Tenaga Kerja Ahli (TKA) yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Perusahaan perorangan tidak diizinkan untuk mempekerjakan TKA; sebaliknya, semua pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Sejalan dengan fokus utama Rancangan Undang - Undang Cipta Kerja, yaitu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan investasi, peran pekerja asing menjadi sangat penting untuk mengakselerasi perekonomian. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja asing di Indonesia menjadi krusial karena para pemberi kerja bergantung pada mereka untuk berbagai keperluan, seperti penelitian, pendirian perusahaan baru, kunjungan bisnis, pemeliharaan darurat mesin produksi, dan pelatihan kejuruan.

Pemerintah mengidentifikasi pihak-pihak yang dikecualikan dari persyaratan yang disebutkan dalam ayat 1, menggantikan formulasi sebelumnya di mana perwakilan negara asing yang mempekerjakan warga negara asing sebagai staf diplomatik dan konsuler merupakan satu-satunya pihak yang bebas dari persyaratan izin sebagaimana disebutkan dalam ayat 1. Adanya disparitas hukum ini terlihat jelas, memberikan keuntungan bagi pihak asing, mempermudah operasional mereka di Indonesia tanpa harus mengajukan izin kerja TKA melalui proses yang panjang, dan dapat memperoleh izin langsung dari Presiden.

Dalam konteks ini, mencari pekerjaan di Indonesia menjadi lebih sederhana bagi pekerja asing karena Pasal 43 UU Ketenagakerjaan dihapuskan, menghilangkan persyaratan pengajuan rencana yang harus diberitahukan kepada menteri yang bersangkutan dalam batas waktu tertentu.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja masing-masing. Pihak pertama memiliki hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam setiap keputusan ketenagakerjaan. Jenis perjanjian kerja dapat dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, tergantung pada sifat perjanjian tersebut.

Peraturan sebelumnya mengharuskan semua pemberi kerja yang mempekerjakan warga negara asing untuk memperoleh izin resmi dari menteri atau pejabat yang

berwenang. Sebaliknya, peraturan baru menggantikan persyaratan izin resmi dengan persetujuan tertulis atas rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah pusat. Namun, peraturan baru ini memperluas daftar pengecualian dari kriteria yang tercantum dalam ayat 1, tidak hanya untuk staf diplomatik dan konsuler. Pemberi kerja juga dapat mengajukan tenaga kerja asing untuk berbagai keperluan, seperti operasi produksi yang dihentikan karena keadaan darurat, pelatihan kejuruan, pendirian perusahaan baru, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu, serta untuk posisi direktur, komisaris, pemegang saham, atau mereka yang memiliki kepemilikan saham tertentu.

Namun, prinsip perlindungan kemanusiaan tetap menjadi hak setiap individu di mana pun mereka berada. Setiap negara memiliki kewajiban untuk membela mereka yang berada dalam bahaya, tanpa memandang kewarganegaraan mereka, sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan ini. (Wagiman, 2012). Inilah cara kerja hukum, yang secara eksplisit melindungi warga negaranya dari bahaya. Kesederhanaan omnibuslaw dalam memfasilitasi kemajuan ekonomi bagi pekerja asing menjadi keliru ketika sebuah produk hukum tidak mampu memberikan prioritas utama bagi peran masyarakat Indonesia (WNI).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketengakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14(2), 2020.
- Ali, Z. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika.
- Arfana, N. T. (2021). *DPR dan Pemerintah Tegaskan UU Cipta Kerja Justru Menyerap Tenaga Kerja Indonesia, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Website MKRI.
- H.R, R. (2006). *Hukum Administrasi negara*. Rajawali Pers.

- Hartono, S. (1988). *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*. PT Citra Aditya Bakti.
- Idris, M. (2020). *Mengenal Apa Itu Omnibus Law RUU Cipta Kerja dan Isi Lengkapnya*. Money.Kompas.Com.
- Imawanto. (2022). *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja*. 1(4).
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. PT Gramedia.
- Kartasapoetra, G. (1986). *Hukum Perburuan Indonesia: Berdasarkan Pancasila*. Bina Aksara.
- Nurhanisah, Y. (2022). *Perjalanan omnibus law cipta kerja hingga menjadi UU*. Indonesia Baik.Id.
- Ollyvia Cantik Nur Annisa. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129–143. <https://doi.org/10.37859/jeq.v8i1.4494>
- Soekanto, S. (1989). *Perbandingan Hukum*. Melati.
- Soekanto, S. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.
- Wagiman. (2012). *Hukum Pengungsi Internasional*. Sinar Grafika.