



**PERBANDINGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
NO. 11 TAHUN 2020 KLASER KETENAGAKERJAAN
DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*COMPARISON OF EMPLOYMENT CREATION LAW NUMBER 11
OF 2020 EMPLOYMENT CLUSTER WITH LAW NO. 13 OF 2003
CONCERNING EMPLOYMENT*

Imawanto

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: Imawanto123@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui substansi yang terdapat dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan metode Omnibus Law yang melakukan perubahan dan pencabutan beberapa substansi yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, penjelasan umum dari pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang tetapi tidak mengikat aspek terapan atau implementasinya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan perundang-undangan (statue approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Cara pengumpulan bahan hukum dengan teknik, mengumpulkan bahan hukum sekunder dan pengumpulan bahan kepustakaan. Sedangkan analisis bahan hukum yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Perbandingan antara Omnibus Law UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan melalui Omnibus Law terdapat beberapa substansi yang mengubah dan/atau menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai Upah Minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (Outsourcing), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, tenaga kerja asing (TKA), jaminan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Kata Kunci : Omnibus Law, Cipta Kerja, Klasir Ketenagakerjaan.

Abstract

The purpose of this research is to find out the substance contained in Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation and methods other than the Omnibus Law which amend and revoke several substances contained in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The research method used in this study is normative juridical law research, namely legal research that examines written law from the aspects of theory, history, philosophy, comparison, structure and composition, scope and material, general explanation of article by article, formality and binding force of a law. -law but not binding aspects of its application or implementation. The approach used in this study is a proposal-invitation approach (statue approach) and a contextual approach (conceptual approach). How to collect legal materials with techniques, collect secondary legal materials and collect library materials. While the analysis of legal materials used is to use qualitative analysis methods. The results of this study are 1) Comparison between the Omnibus Law on the Job Creation Law and the Labor Law through the Omnibus Law there are several substances that change and/or delete substances contained in the Labor Law. Among them, are the Minimum Wage, severance pay, termination of employment, outsourcing, work leave, rest time, duration of work, foreign workers (TKA), social security, and work agreements for a certain time (PKWT).

Keywords: Omnibus Law, Job Creation, Employment Cluster.

A. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klauster yang terdapat didalamnya. Adapun 11 klauster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut :¹

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)

Salah satu diantaranya mengatur tentang klauster ketenagakerjaan. Klauster ini melingkupi tiga undang-undang yang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang- Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klauster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.² Dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka peng uatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU BPJS, dan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

Metode *Omnibus Law* ini merupakan metode yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu metode ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.³ Indonesia menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain, seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi

1 Faiq Hidayat, 11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja, <https://news.detik.com/berita/d-4837745>.

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

3 Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa), Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 6 No. 2, Agustus 2020, hal. 440.

masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui metode *Omnibus Law* tentu adalah langkah yang tepat. Sebab metode *Omnibus Law* adalah menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus.⁴

Omnibus Law memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan *Omnibus Law* pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode *Omnibus Law* dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan. Metode *Omnibus Law* mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundang-undangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya. Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja didesain sebagai *Omnibus Law* yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga, *administrative regulation*, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta.⁵

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di *deadline* hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, Hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.⁶

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada artikel ini adalah penelitian normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan komparatif yaitu perbandingan. Dengan menggunakan bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law dan Undang-Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta buku-buku, jurnal sebagai bahan hukum sekunder nya.

C. PEMBAHASAN

Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, *Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, Vol. 5 No. 1, Oktober 2020, hlm 23.

⁵ *Ibid.*, hlm 25

⁶ *Ibid.*, hlm 24

Reformasi ketenagakerjaan diharapkan dapat timbul dengan adanya UU Cipta Kerja, sektor ketenagakerjaan yang dibahas dalam Bab IV tentang ketenagakerjaan Pasal 88-92 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Bab ini mengubah, menghapus atau menetapkan peraturan baru dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Dapat disimpulkan bahwa kurang lebih ada 6 (enam) aspek reformasi ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yaitu mengenai Upah minimum, Alih daya (*Outsourcing*), Pesangon, Durasi Kerja dan Sanksi. Sebagaimana kita ketahui bahwa pada hakikatnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan hubungan yang bersifat privat.⁷ Selain itu, salah satu pihak yaitu pekerja/buruh berada di bawah perintah pihak yang lain yang menandakan adanya kedudukan *subordinate*, yang menunjukkan bahwa posisi buruh/pekerja sangat lah lemah.⁸ Oleh karena itu, untuk mendukung posisi yang tidak seimbang tersebut perlu adanya *socialisering* proses (campur tangan pemerintah) agar tercapainya kesejahteraan yang merata dan adil bagi kedua belah pihak.⁹

Profesor Ketenagakerjaan FH UGM, Ari Hernawan mengatakan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan tidak mengenal adanya keadaan mengurangi.¹⁰ Keadaan mengurangi yang dimaksud adalah ketentuan yang berkurang baik secara formil maupun materiil dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan) itu sendiri. Mudah dimaknai sebagai proses menghadirkan regulasi yang akan menggantikan atau merubah ketentuan seperti pengupahan, hak-hak pekerja dalam bekerja, dan jaminan-jaminan sosial yang lainnya dalam UU Ketenagakerjaan itu harus bersifat progresif, lebih mampu untuk melindungi, dan pada intinya adalah tidak menurun maupun berkurang. Pada BAB Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat 17 (tujuh belas) ketentuan yang perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah, dan 2 (dua) ketentuan yang perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.¹¹ Tentunya hal ini menjadi masalah dikarenakan kehadiran UU Cipta Kerja yang menyapu jagad berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, justru tidak dapat memberikan pengaturan secara tuntas.¹² Apabila dibandingkan dengan pemberi harapan untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan seperti perlindungan hak-hak pekerja dan peningkatan kesempatan lapangan kerja, UU Cipta Kerja terlihat lebih memfokuskan peningkatan ekonomi nasional melalui kemudahan investasi.¹³ Melalui Omnibus Law, pemerintah telah melakukan perubahan yang terdapat dalam substansi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur beberapa hal terkait ketenagakerjaan diantaranya, sebagai berikut :

1. Upah Minimum

Omnibus Law telah menetapkan bahwa upah minimum tidak turun dan kenaikannya dihitung berdasarkan perhitungan pertumbuhan ekonomi. Namun hal ini hanya berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Adapun bagi pekerja yang telah memasuki

7 Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Kertas Kebijakan: *Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap RUU Cipta Kerja*, 2020, hlm. 14

8 Zainal Arifin Mochtar, *Politik Hukum RUU Cipta Kerja*, Kompas, 9 Maret 2020.

9 Ibid., Zainal Arifin.

10 Eka Wijaya dan Ari Hernawan, "Tinjauan Yuridis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada", *Jurnal Hukum Perdata*, Volume 2, No.2, November 2013

11 Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", Volume 29, No. 2, Juni 2017

12 Repository UGM, Tanpa Judul, <http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>.

13 Ari Hernawan, *Dalam seminar Omnibus Law Cipta Kerja di MAP Corner FISIPOL UGM*, 2020.

masa kerja di atas satu tahun, perusahaan diwajibkan menerapkan struktur dan skala upah dengan besaran diatas upah minimum yang disepakati antara pekerja dan pengusaha.¹⁴

Pasal 89 UU Cipta Kerja telah mengubah ketentuan Pasal 88 yang menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut kebijakan pengupahan nasional diatur dalam Peraturan Pemerintah, padahal Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan dasar dalam kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja dan buruh yakni¹⁵ (1) **kebijakan pengupahan** yang melindungi pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; Denda dan potongan upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; Upah untuk pembayaran pesangon; dan Upah untuk perhitungan pajak penghasilan. (2) **Outsourcing (Alih Daya)**; Selanjutnya terkait dengan permasalahan *outsourcing* yang bersumber dari UU Cipta Kerja selanjutnya disebut sebagai Undang- Undang No. 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Outsourcing* atau Alih Daya adalah bentuk hubungan kerja yang pekerja/buruhnya tidak berada di bawah tanggung jawab perusahaan yang berkepentingan langsung sebagai pihak pertama namun diperoleh melalui kontrak dari suatu perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁶ Dalam konteks ini, hanya ada 5 (lima) jenis pekerjaan di Indonesia yang dilegalkan untuk menjalankan alih daya, yakni; *cleaning service*, jasa pengamanan, *catering*, jasa pertambangan, dan jasa transportasi.¹⁷ Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur terkait pekerjaan yang dapat dilakukan yakni tidak boleh merupakan pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.¹⁸

Namun, dalam UU Cipta Kerja justru ingin menghadirkan bentuk hubungan kerja alih daya sebagai jenis pekerjaan yang semakin legal untuk dijalankan di Indonesia yang itu diinagurasi dengan dihilangkannya ketentuan materiil pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan padahal di dalam pasal tersebut secara khusus dan mendetail mengatur perihal alih daya.¹⁹ Kemudian aturan mengenai *Outsourcing* hanya diatur pada satu pasal yaitu pada Pasal 66. Pada pasal *a quo* diberlakukan aturan yang lebih general sehingga lebih fleksibel. UU Cipta Kerja juga tidak menyebutkan jenis pekerjaan serta waktunya sehingga penggunaan pekerja dari perusahaan penyedia jasa buruh ini bisa meliputi semua jenis pekerjaan serta waktunya. Menilik materiil yang ada di dalam UU Cipta Kerja justru menimbulkan kekhawatiran karena pembatasan seperti apa alih daya itu menjadi tidak jelas dan itu menjadi masalah jika bentuk hubungan kerja alih daya ini menjangkau pekerjaan pokok. Melalui bentuk *Omnibus Law* yang seperti ini terdapat indikasi pemerintah memberikan kelonggaran bagi pelaku usaha untuk lebih fleksibel dalam melakukan rekrutmen karyawan terutama melalui mekanisme alih daya (*outsourcing*).²⁰ Oleh karena itu, yang patut dipertanyakan adalah kemana nantinya hak-hak pekerja, jaminan-jaminan sosial, serta tunjangan-tunjangan yang sepatutnya dimiliki

14 Roni Sulistyanto Luhukay, Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi, Jurnal Meta Yuridis Vol.3 No(1), Maret 2020. hlm 48

15 Danastri Puspitasari, dkk, *Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k)Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan*, 2020.

16 Vide Pasal 64, 65, dan 66, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

17 Ari Hernawan, *Loc. Cit.*,

18 Lihat Pasal 66, Ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

19 Lihat Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipker dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

20 Tirta Citradi, Februari 18, 2020, CNBC Indonesia, Ini Jeroan RUU Cipker yang Bikin Pekerja Resah, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200218160526-4-138750/ini-jeroan-ruu-cipta-kerja-yang-bikin-pekerja-resah/2>.

oleh seorang pekerja. (3) **Pemutusan Hubungan Kerja**; Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya PHK dan jika upaya tersebut tidak berhasil maka ada kewajiban untuk merundingkan antara pihak pengusaha dan pihak buruh. Adapun pada UU Cipta Kerja menghilangkan frasa-frasa tersebut dan merubahnya sebagai berikut: (1) Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.²¹ Perubahan tersebut tidak hanya menghilangkan kewajiban untuk menghindari PHK tetapi juga dapat membuka kesempatan terjadinya PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dikarenakan pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah dalam kesepakatan tersebut, maka kesepakatan terkait PHK juga akan sangat sulit mewujudkan keadilan bagi pekerja/buruh karena dapat menghilangkan peran serikat buruh dalam melakukan negosiasi PHK dengan pihak perusahaan. UU Cipta Kerja juga menghilangkan aturan pada Pasal 152 UU Ketenagakerjaan yang mengatur rincian permohonan PHK. Aturan mengenai PHK ini juga dibuat lebih general dan menghilangkan kepastian untuk pihak yang di PHK dengan banyaknya pengurangan dan pasal-pasal terkait sehingga terjadinya PHK lebih mudah dilakukan. Di dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tentang kompensasi ketika terjadinya PHK dan kompensasi tersebut dapat dibagi dalam 3 (tiga) jenis, yakni:²² Memperoleh pesangon; Penghargaan masa kerja; dan Penggantian hak pekerja.

Poin pertama yaitu terkait dengan perolehan pesangon, sejauh ini belum terdapat masalah karena di dalam UU Cipta Kerja yang berkaitan dengan memperoleh pesangon relatif sama pengaturannya dengan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Poin kedua terkait dengan penghargaan masa kerja pada Pasal 89 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang telah memunculkan pengurangan nilai maksimal penghargaan masa kerja yang sebelumnya 10 (sepuluh) bulan pengupahan menjadi maksimal 8 (delapan) bulan pengupahan. Tentu maksud pemerintah yang demikian dengan jelas tidak menunjukkan orientasinya untuk melindungi kepentingan pekerja/ buruh apalagi diperburuk dengan tidak terklasifikasinya maksud pemerintah untuk mengubah ketentuan penghargaan masa kerja yang sudah ada sebelumnya menjadi lebih rendah. Seperti disebutkan pada bagian awal, seharusnya dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan tidak diperbolehkan mengurangi atau seminimalnya adalah sama dengan pengaturan yang sudah ada sebelumnya. Poin ketiga terkait dengan penggantian hak pekerja adalah suatu hal yang wajib dan seharusnya tidak dapat dikurangi karena hal itu dalam ketentuannya merupakan sebuah hak dan hak sejauh wawasan kita adalah bersifat utuh dan tidak dapat dikurangi.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan boleh melakukan PHK dengan 9 (sembilan) alasan yang meliputi : perusahaan bangkrut, perusahaan tutup, karena merugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mungkir. Dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja, pemerintah menambah poin alasan Perusahaan boleh melakukan PHK yang terdapat dalam Pasal 154 diantaranya yaitu :²³a. Perusahaan melakukan efisiensi;b. Peleburan;c. Pengambilalihan; d. atau pemisahan; e. Dan perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU); f. Perbuatan

21 Danastri Puspitasari, dkk, *Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k)Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan*, 2020.

22 Ari Hernawan, Loc. Cit.,

23 Hana Adi Perdana, Perbedaan pasal-pasal Omnibus Law Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan, <https://www.google.com/bussines/economy/amp/hana-adi-perdana-1>.

yang merugikan pekerja; g. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja; h. Tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; i. Pekerja memasuki usia pensiun ;j. Pekerja meninggal.

Selanjutnya ketentuan Pasal 156 ayat (1) mengatur tentang pesangon yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal ini mendapat sorotan terkait aturan nilai maksimal pesangon yang diberikan mengalami penurunan dari sebelumnya sebanyak 32 (tiga puluh dua) kali upah dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, menjadi hanya 25 (dua puluh lima) kali di UU Cipta kerja. Pembayarannya terdiri dari, pesangon setara dengan 19 (sembilan belas) kali upah yang menjadi beban perusahaan dan 6 (enam) kali upah diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).²⁴ Selain itu ketentuan uang penggantian hak yang wajib dibayarkan pengusaha sebagai pesangon karyawan di PHK berkurang. Sedangkan di dalam UU Ketenagakerjaan, uang penggantian hak terdiri dari uang pengganti cuti tahunan yang belum gugur; uang pengganti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana diterima bekerja; dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.²⁵

Pengaturan terkait jam kerja lembur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paling banyak hanya 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) per jam per minggu, sedangkan dalam UU Cipta Kerja memperpanjang waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam per minggu. Hal yang cukup berbeda dan mendapatkan sorotan dari serikat buruh/tenaga kerja yakni terkait izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA). Dengan gencarnya arus globalisasi, maka tak bisa dipungkiri bahwa suatu negara tidak terlepas dari peran TKA. Melalui *Omnibus Law* maka pemerintah akan mengatur tentang kemudahan perizinan untuk TKA tertentu yang memang dibutuhkan. Dalam UU Cipta Kerja, Pasal 43 mengenai rencana penggunaan TKA dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat izin kerja dimana dalam UU Cipta Kerja, informasi terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan. Selain itu ketentuan Pasal 44 UU Cipta Lapangan Kerja mengenai kewajiban mentaati ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi TKA dihapus.²⁶ Kemudahan perizinan TKA tersebut hanya terbatas untuk TKA tertentu yang akan melakukan kegiatan berupa *maintenance*, *startup*, vokasi serta kunjungan bisnis yang dibatasi waktunya maksimal selama 60 (enam puluh) hari dan dapat diperpanjang 30 (tiga puluh) hari. Kemudian *Omnibus Law* juga mengendalikan penggunaan TKA di dalam negeri dengan mempertimbangkan bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia (PKI), demi mempercepat berproses pembangunan nasional dengan jalan alih teknologi dan keahlian dari TKA ke TKI, dan memperluas kesempatan kerja bagi TKI. *Omnibus Law* juga memberlakukan aturan bahwa TKA harus membayar pajak penghasilan di Indonesia.²⁷ Berbagai kontroversi dari UU Cipta Lapangan Kerja.

24 Hana Adi Perdana, Pasal Krusial Omnibus Law Ciptaker yang Beda Dari UU Ketenagakerjaan, <https://www.google.com/bussines/economy/amp/hana-adi-perdana-1>.

25 Sandy Waradewa, Berikut Perbedaan Isi UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Ciptaker, <https://www.google.com/amp/s.co.i/2020/10/>.

26 Dipna Videlia Putsanra, Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, <https://tirto.id/beda-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-dan-uu-ketenagakerjaan-132003-f5Dv..>

27 Mikael Rostila, *Social Capital an Healt Inequality in European Welfare State*, Palgrave Macmillan, 2013, London, hlm. 10 dalam Aktieva Tri Tjitrawati, The Just Drug Distribution In The Perspective Of Welfare State, *Mimbar Hukum*, Volume 25, No. 3, Oktober 2013, hlm 3.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu perbandingan antara *Omnibus Law* UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) melalui *Omnibus Law* terdapat beberapa substansi yang mengubah dan/atau menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai Upah Minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (*Outsourcing*), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, tenaga kerja asing (TKA), jaminan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hamid S. Attamimi. 1990. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara; Studi Analisis mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu PELITA I-PELITA IV*, Jakarta, Disertasi Doktor Universitas Indonesia.
- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Amiroeddin Syarief dalam Rojidi Ranggawijaya, Pengantar Ilmu Perundang- undangan Indonesia(Bandung: CV.Mandar Maju, 1998).
- Ari Hernawan, Dalam seminar Omnibus Law Cipker di MAP Corner FISIPOL UGM, 2020.
- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagir Manan,(1997), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung.
- Bayu Dwi Anggon dalam Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2019, Kajian Reformasi Regulasi di Indonesia: Pokok Permasalahan dan Strategi Penanganannya, PSHK: Jakarta, hlm. 89.
- Dede Agus, Hukum Ketenagakerjaan, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011).
- Dudu Duswara mahmudin, *Pengantar Ilmu Hukum : Sebuah Sketsa* (Bandung: Refika, 2003),hal 70.
- Faisal Salam, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia, (Bnadung: Mandar Maju, 2009).
- Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Kertas Kebijakan: Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap RUU Cipker, 2020.
- Fence M. Wantu Dkk, *Cara Cepat Belajar Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Reviva Cendekia, 2002).
- Mahendra Kurniawan, dkk, Pedoman Naska Akademik PERDA Partisipatif, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2007), Cet. Ke 1.
- Maria Farida Indrati. S, Ilmu Perundang-undangan, (Yogyakarta: Kanisius, 2007).
- Otje Salman dan Anthon F.Susanto (Teori Hukum:Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali, (Bandung PT.Refika Aditama, 2008).

- Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Kajian Reformasi Regulasi di Indonesia: Pokok Permasalahan dan Strategi Penanganannya, PSHK: Jakarta, 2019, hlm. 89.
- Robert W Shaffern, 2009. *Law and Justice from Antiquity Enlightenment*. Maryland: Rowman and Littlefield Publishers, hal. 69-70.
- Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, (Bandung: Mandar Madju, 1998)
- Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.76
- Ameidyo Daud Nasution, *Gugatan Pasal-Pasal dalam UU Cipta Kerja Mulai Mengalir ke Meja MK*, <https://katada.co.id/ameidyonasution>,
- Danastri Puspitasari, dkk, Kajian Mengupas Omnibus Law Bikin Ga(k)Law Jilid III: Pembahasan Investasi dan Ketenagakerjaan, 2020.
- Dipna Videlia Putsanra, Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, <https://tirto.id/beda-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-dan-uu-ketenagakerjaan-132003-f5Dv>
- Dwi Kusumo Wardhani, Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip Prinsip UU Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa), Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan Ganesha ,Vol. 6 No. 2, Agustus 2020, hal. 440.
- Eka Wijaya dan Ari Hernawan, “Tinjauan Yuridis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada”, Jurnal Hukum Perdata, Volume 2, No.2, November 2013
- Faiq Hidayat, 11 Cluster *Omnibus Law* UU Cipta Lapangan kerja, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/>,
- Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep *Omnibus Law* Pada Klastr Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. hlm 64.
- Fitria Chusna Farisa, Diamanty Meiliana, *Satu Gugatan Judicial Review UU Cipta Kerja Ditarikdari MK*, <https://nasional.kompas.com/read/2020/berita/5fa1911dad7ff/>,
- Hana Adi Perdana, Pasal Krusial Omnibus Law Ciptaker yang Beda Dari UUKetenagakerjaan,<https://www.google.com/bussines/economy/amp/hana-adi-perdana-1/>
- Hari Gunarto, Gimbar Maulana, Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UUCipta Kerja, <https://www.google.com/amp/s/www.beritasatu.com/amp/ekonomi/684627/>,
- Hernawan, A., „Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun“, Kertha Patrika, 38(1), pp. 3–19. doi: 10.24843/kp.2016.v38.i01.p01, 2016.
- Hidayat, A. and Arifin, Z. „Politik Hukum Legislasi Sebagai Socio- Equilibrium Di Indonesia“, Jurnal Ius Constituendum, 4(2), p. 133. doi: 10.26623/jic.v4i2.1654, 2019.

- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/> menelusuri- asal-usul-konsep omnibus-law.
- Lihat Omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Lihat Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, dalam A. Ahsin Thohari, “Reorientasi Fungsi Legislasi Dewan Perwakilan: Upaya Menuju Undang-Undang Responsif”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 8 No. 4 Desember 2011
- M. Daud Silalahi, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Pengertian, Tujuan, dan Manfaat, <https://www.google.com/amp/s/www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>
- M. Nur Sholikin, Mengapa kita harus berhati-hati dengan rencana Jokowi mengeluarkan omnibus law, <https://theconversation.com/mengapa-kita-harus-berhati-hati-dengan-rencana-jokowi-mengeluarkan-omnibus-law-126037>
- Mirza Satria Buana, Mencari Rumusan Ideal *Omnibus Law* Indonesia, <https://News.Detik.Com/D-4858165/>.
- Moh. Mahfud MD, menelusuri-asal-usul-konsep omnibus-law, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/>.
- Nadisha El Malika, UU Cipta Kerja Jangan Sampai Picu Phk Baru, <https://JurnalGaya.PikiranRakyat.Com/Entertainment/Pr-80804247/Uu-Cipta-Kerja-Jangan-Sampai-Picu-Phk-Baru>.
- Oskar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, Konsep *Omnibus Law* dan Permasalahan RUU Cipta Kerja, Vol. 5 No. 1, Oktober 2020, hlm 23.
- Paulus Aluk Fajar Dwi Santoso, 2020, <https://business-law.binus.ac.id/2019/10/03/memahami-gagasan-omnibus-law/>
- Romawa Dwi Febrianti, Perbedaan Hukum Preventif dan Refresif, <https://gruppkn.com/>,
- Roni Sulistyanto Luhukay, Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi, *Jurnal Meta Yuridis* Vol.3 No(1), Maret 2020. hlm 48
- Sandy Waradewa, Berikut Perbedaan Isi UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Ciptaker, <https://www.google.com/amp/s.co.id/2020/10/>,
- Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, Volume 29, No. 2, Juni 2017
- Suwandi Arham, Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia, Vol 7, No. 2.
- Tirta Citradi, Februari 18, 2020, CNBC Indonesia, Ini Jeroan RUU Cipta Kerja yang Bikin Pekerja Resah, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200218160526-4-138750/ini-jeroan-ruu-cipta-kerja-yang-bikin-pekerja-resah/2>, Diakses tanggal 20 Januari, 2020, pukul 11.54 Wita.
- Vendy Yhulia Susanto, Handoyo, *MK Sebut ada 4 Permohonan Uji Materi UU cipta Kerja*, <https://finance.detik.com/>,

YudhoWinarto, <https://nasional.kontan.co.id/news/guru-besar-upi-jika-ada-pasal-cipta-kerja-bermasalah-ajukan-uji-materi-ke-mk>

Yuliandri Tim Pengkajian Hukum, Laporan Akhir Pengkajian Hukum tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penentuan Arah dan Kebijakan Prioritas Penyusunan Peraturan Perundang-undangan, 2014.