

Implikasi Hukum *Omnibus Law* Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia

Nur Ma'rifah¹, Umu Habibah²
IAIN Palangka Raya ^{1,2}

*Email:

nurmarifah.id@gmail.com¹, habibahumu093@gmail.com²

Sejarah Artikel:

Diterima 24-05-2025
Disetujui 25-05-2025
Diterbitkan 26-05-2025

ABSTRACT

The ratification of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (*Omnibus Law*) by the Indonesian government has caused various polemics, especially in the employment sector. There are several articles and verses in the Job Creation Bill that are contradictory and even controversial, so they tend to harm the people and benefit entrepreneurs more. These articles are considered to weaken the concept of progressive realization and indicate a regression by lowering standards and guarantees for the right to obtain decent work and livelihood. The background of the problem in this study is the fundamental change in the protection of workers' rights, which were previously regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The main problem studied is how the legal implications of the *Omnibus Law* affect employment provisions in Indonesia and its impact on workers. This study uses a normative analysis method with a juridical and sociological approach, namely examining the applicable legal provisions and reviewing the social impacts that arise due to the implementation of the law. The results of the study show that although the *Omnibus Law* aims to simplify regulations and encourage investment, there are a number of articles that actually weaken worker protection, such as in aspects of wages, severance pay, outsourcing, working hours, leave, and the use of foreign workers. In conclusion, the *Omnibus Law* is more in favor of the interests of employers and has not fully guaranteed fair legal protection for workers. Although investment has increased, workers face new risks such as decreased welfare and uncertainty of employment status.

Keywords: *Omnibus Law*, Job Creation Law, Employment, Legal Implications

ABSTRAK

Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) oleh pemerintah Indonesia menimbulkan berbagai polemik, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan. Ada beberapa pasal dan ayat dalam RUU Cipta Kerja yang kontradiktif bahkan masih kontroversi sehingga cenderung merugikan rakyat dan lebih menguntungkan para pengusaha. Pasal-pasal tersebut dinilai memperlemah konsep progressive realization dan mengindikasikan terjadinya kemunduran dengan menurunkan standar dan jaminan terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan penghidupan yang layak. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah adanya perubahan mendasar terhadap perlindungan hak-hak pekerja, yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan utama yang dikaji adalah bagaimana implikasi hukum dari Omnibus Law terhadap ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia dan dampaknya terhadap pekerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis normatif dengan pendekatan yuridis dan sosiologis, yaitu menelaah ketentuan hukum yang berlaku serta meninjau dampak sosial yang muncul akibat penerapan undang-undang tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Omnibus Law bertujuan menyederhanakan regulasi dan mendorong investasi, terdapat sejumlah pasal yang justru melemahkan perlindungan pekerja, seperti dalam aspek pengupahan, pesangon, outsourcing, jam kerja, cuti, dan penggunaan tenaga kerja asing. Kesimpulannya, Omnibus Law lebih berpihak kepada kepentingan pengusaha dan belum sepenuhnya menjamin perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja. Meskipun investasi meningkat, pekerja menghadapi risiko baru seperti penurunan kesejahteraan dan ketidakpastian status kerja.

Kata kunci: Omnibus Law, UU Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Implikasi Hukum.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nur Ma'rifah, & Umu Habibah. (2025). Implikasi Hukum Omnibus Law Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 557-566. <https://doi.org/10.63822/x80qme66>

PENDAHULUAN

Omnibus law pertama kali diperkenalkan oleh Ir. Joko Widodo pada saat menyampaikan pidato kenegaraan dalam rangka pelantikannya sebagai Presiden Republik Indonesia ke-7 Periode ke-2 di hadapan sidang MPR-RI (Annisah, 2022). Tujuan Presiden Jokowi dalam mengurangi jumlah peraturan perundang-undangan dengan omnibus law sesuai dengan teori simplifikasi peraturan perundang-undangan. Simplifikasi merupakan penyederhanaan peraturan perundang-undangan yang dilakukan dalam rangka mengurangi jumlah peraturan perundang-undangan sehingga menjadi proporsional jumlahnya. Simplifikasi penting untuk memastikan efektivitas dan mencegah tumpang tindih peraturan perundang-undangan, selain itu dapat ditujukan untuk memangkas prosedur yang panjang dan mengurangi biaya yang berlebihan (Suryati et al., 2021).

Permasalahan regulasi serta disharmoni peraturan perundang-undangan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga turut membuat pemerintah melakukan reformasi aturan melalui Omnibus Law. Menurut pemerintah, dengan tersusunnya Omnibus Law cipta lapangan kerja, bisa menjadi instrumen penyelamatan negara agar ekonomi negara tidak jatuh dan terpuruk dan menimbulkan resesi pada perekonomian (Citra et al., 2021).

Omnibus law merupakan istilah untuk menyebut suatu undang-undang yang bersentuhan dengan dengan berbagai macam topik undang-undang lainnya, dan dimaksudkan untuk mengamandemen, memangkas, atau mencabut sejumlah undang-undang yang ada. Secara harfiah, Omnibus Law berarti hukum untuk semua atau hukum yang mengatur banyak hal. Omnibus law umumnya mengambil alih peraturan-peraturan yang ada sebelumnya karena dianggap harus diperbaiki dan disempurnakan. Omnibus law disebut juga undang-undang sapu jagat karena kemampuannya menjadi rujukan dan mengalahkan undang-undang yang sudah ada. Konsep Omnibus law ini tumbuh dan berkembang di negara dengan tradisi common law system seperti amerika serikat.

Omnibus law merupakan metode perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas : (1) multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; (2) terdiri atas banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup; (3) terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru; (4) mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan (5) menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain (Iswaningsih et al., 2021).

Penetapan omnibus law cipta kerja menjadi Undang-undang disahkan oleh DPR-RI pada saat pandemi covid-19 masih mewabah. Tanpa banyak pertimbangan kembali, Omnibus law disetujui dan ditandatangani Presiden Joko Widodo dan resmi diundangkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Melihat substansi Omnibus law Cipta Kerja terdapat 15 bab, 174 pasal, 79 undang-undang sektoral yang terkait, dan 1.244 pasal yang akan dirubah, dihapus atau dibentuk norma baru. Secara garis besar beberapa bab yang diatur yaitu: peningkatan ekosistem dan berusaha; ketenagakerjaan; kemudahan dan perlindungan Usaha Kecil Menengah; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan lahan; kawasan ekonomi; investasi pemerintah pusat dan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengenaan sanksi (Suntoro, 2021).

Penerapan Omnibus Law di Indonesia mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Menyederhanakan regulasi yang dinilai tumpang tindih dan terlalu banyak
2. Mengganti peraturan yang tidak perlu

3. Meningkatkan efisiensi dalam proses perundangan karena hanya memerlukan pengesahan satu undang-undang
4. Menambah kejelasan karena dengan penggabungan peraturan terkait tersebut dapat membuat regulasi lebih mudah dipahami dan diterapkan
5. Meningkatkan investasi
6. Menambah kemudahan berusaha
7. Menciptakan lapangan kerja baru serta mengurangi pengangguran
8. Meningkatkan daya saing ekonomi nasional.

Namun, pengesahan Omnibus Law menuai banyak kritik dari berbagai pihak, terutama pada pihak pekerja seperti buruh. Sebelum disetujui oleh presiden, para buruh, tenaga kerja, akademisi, mahasiswa, dan pelajar di beberapa daerah telah melakukan aksi demonstrasi agar Omnibus law ini ditunda atau dibatalkan. Namun, presiden tetap melanjutkan persetujuan dan peresmian Omnibus Law tersebut. UU Cipta Kerja dinilai merugikan para buruh dalam hal pesangon, outsourcing dan jam kerja. Dari pihak lain ada para aktivis lingkungan yang mengkhawatirkan bahwa UU Cipta Kerja dinilai dapat melemahkan perlindungan lingkungan hidup. Proses legislasi juga dianggap terlalu cepat dan minim akan partisipasi publik.

Ada beberapa pasal dan ayat dalam RUU Cipta Kerja yang kontradiktif bahkan masih kontroversi sehingga cenderung merugikan rakyat dan lebih menguntungkan para pengusaha. Beberapa pasal diantaranya tentang: Terdapat beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diantaranya (1) penghapusan upah minimum; (2) jam lembur menjadi lebih lama; (3) kontrak seumur hidup; (4) pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu; (5) pemotongan waktu istirahat; dan (6) mempermudah perekrutan Tenaga Kerja Asing, dinilai sangat merugikan buruh dan tenaga kerja local. Undang-Undang Cipta Kerja ini dianggap cacat secara substansi, sehingga hal ini tentunya akan berdampak juga pada lingkungan dan pendidikan (Annisah, 2022).

Dalam cakupan sosiologi hukum, penolakan omnibus law cipta kerja sangat dipertimbangkan. Pengesahan omnibus law cipta kerja terkesan sangat buru-buru tanpa mempertimbangkan lebih dalam bagaimana dampak sosial, hukum, dan ekonomi Indonesia ke depan. Beberapa orang pun beranggapan bahwa omnibus law cipta kerja sangat menguntungkan pihak-pihak tertentu yaitu para pengusaha yang berinvestasi di Indonesia. Namun kalangan buruh dan tenaga kerja dirugikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa implikasi Omnibus Law (UU Cipta Kerja) terhadap ketenagakerjaan di Indonesia menjadi salah satu aspek yang paling kontroversial dan banyak diperdebatkan. Dari beberapa referensi, penulis telah mendapatkan beberapa implikasi, perubahan serta dampak hukum Omnibus Law terhadap sektor ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif, yaitu pendekatan yang menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam konteks Omnibus Law. Pendekatan sosiologis untuk memahami dampak sosial yang ditimbulkan terhadap pekerja dan hubungan industrial di Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), dengan menelaah berbagai sumber hukum seperti undang-undang, buku, jurnal ilmiah, artikel.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (literatur hukum), dan bahan hukum tersier (kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber pendukung lainnya). Penyajian data dilakukan secara deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan isi ketentuan hukum terkait, lalu menganalisisnya secara sistematis untuk mengidentifikasi implikasi hukum Omnibus Law terhadap sektor ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN/HASIL

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama dan setelah kerja (Ari Endrawati, 2024). Ketenagakerjaan merupakan entitas yang tak terpisahkan dengan dunia industry, mulai dari sektor manufaktur hingga industry jasa (Rahayu, 2020). Tenaga kerja adalah seorang atau sekelompok orang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik secara jasmani maupun rohani (Tyas, 2020).

Perubahan sistem Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sangat signifikan. Karena Omnibus law mengubah secara fundamental kerangka hukum hubungan ketenagakerjaan yang sebelumnya. Berikut akan penulis sampaikan implikasinya dalam beberapa aspek.

Pengupahan

Omnibus Law Pasal 88 UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan bagi para pekerja dan kaitannya dengan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. Kesejahteraan adalah tercukupinya kebutuhan masyarakat yang ada dalam negara: kesehatannya terjamin, keadaan ekonominya baik, kebahagiaan dan kualitas hidup cukup (Citra et al., 2021).

Upah minimum tetap ada, tetapi dengan beberapa penyesuaian mekanisme. Upah minimum sektoral diambil penetapannya dari pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan dan Upah Sektoral (UMSK). Akibatnya, kenaikan upah minimum cenderung rendah, berkisar antara 2–3,7% per tahun, yang tidak sebanding dengan kenaikan biaya hidup (Mediana, 2024). Bila terjadi penurunan upah minimum, imbasnya kepada tenaga kerja yang upahnya mengacu pada upah minimum Kabupaten/Kota yang dirugikan. Hal ini sangat kontradiktif karena penghilangan upah minimum ini berdasar pada wilayah UMSK dan UMSP. Penghilangan ini jelas sekali tidak mencerminkan sikap keadilan. Hal ini berdampak pada penurunan daya beli dan kesejahteraan ekonomi pekerja, terutama di sektor-sektor dengan upah rendah.

Penambahan pasal 88E dan 90B ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah. Dampak ke pekerja, upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral upah minimum di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah daripada ketentuan upah minimum yang berlaku (Iswaningsih et al., 2021).

RUU Omnibus Law selanjutnya hanya akan mengenal dua jenis upah antara lain upah minimum dan upah minimum industri saja. Upah minimum ini mengembalikan prinsip utama dari UU Cipta kerja yaitu untuk jaring pengaman. Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa pada upah minimum berlaku untuk pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang ia tempati. Hal itu menjadikan kepada pekerja agar tidak semena-mena dalam melakukan tugasnya. Para pengusaha

seharusnya juga bisa menaikkan upah minimum pekerja apabila telah melewati kurun waktu 1 tahun masa kerjanya (Citra et al., 2021).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon

Proses PHK disederhanakan dan lebih fleksibel bagi pengusaha. PHK dipandang mengurangi perlindungan bagi buruh karena nilai pesangon yang menjadi lebih kecil. Sebelum UU Cipta Kerja, pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menerima pesangon hingga 32 kali gaji. Namun, setelah UU ini diberlakukan, batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja. dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun, dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali (Iswaningsih et al., 2021). Perubahan pada jumlah maksimal pesangon dikurangi menjadi 19 kali gaji, ditambah 6 bulan gaji melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (KabarBursa.com, 2025).

JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) adalah pemberian jaminan kepada korban PHK yang memberikan insentif uang tunai dan pelatihan untuk pekerja yang di PHK. Program JKP ini salah satunya adalah tidak menghilangkan uang pensiun dan kecelakaan kerja yang bisa menguntungkan kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja (Citra et al., 2021). Meskipun program JKP diperkenalkan untuk melindungi pekerja yang terkena PHK, pelaksanaannya masih menghadapi tantangan. Beberapa pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kontraknya berakhir belum dapat mengakses manfaat JKP secara optimal (Mediana, 2024).

Outsourcing (Alih Daya)

UU Cipta Kerja menghapus pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (outsourcing). Sebelumnya, hanya pekerjaan tertentu yang boleh di-outsourcing, namun kini hampir semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja outsourcing/alih daya termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi (Iswaningsih et al., 2021). Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan minimnya perlindungan bagi pekerja alih daya, seperti ketidakpastian status kerja dan hak-hak normatif lainnya

Implikasi dari pembukaan pekerjaan yang bersifat outsourcing tidak hanya menyangkut dengan sustainable dan kepastian hak atas pekerjaan, akan tetapi memberikan dampak lain yaitu berpotensi terjadinya penurunan kualitas hubungan kerja antara pengusaha dan buruh. Buruh menjadi posisi yang rentan terhadap kebijakan perusahaan dan tidak equal lagi sebagaimana maksud dari pembentukan hubungan kerja yang harmonis (Suntoro, 2021).

Jam Kerja dan Cuti

Jam kerja tetap mengacu pada aturan lama (maks. 40 jam/minggu), tapi lebih membuka ruang untuk kerja paruh waktu dan sistem fleksibel. Cuti haid dan cuti hamil tetap ada, tapi pelaksanaannya tergantung pada kesepakatan kerja. Pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave). Demikian, pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan paid leave bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan (Iswaningsih

et al., 2021). Hal ini dapat berpotensi terjadi eksploitasi jika pengawasan lemah atau perjanjian kerja tidak adil.

Pengesahan UU Omnibus Law sangat diharapkan pemerintah dalam memberikan langkah yang strategis dalam pengupahan dan perlindungan bagi masyarakat demi pekerjaan yang layak. Pekerja diberikan keleluasaan untuk mendapat upahnya untuk lebih banyak bekerja dalam waktu yang ditentukan oleh pengusaha. Oleh pengusaha juga tidak mengurangi kesejahteraan maupun kesehatan, pekerjajnya ditunjang dengan jaminan kerja yang layak sesuai dengan porsinya.

Tenaga Kerja Asing (TKA)

Adanya UU cipta kerja, pemerintah mengklaim investasi di Indonesia akan mudah terutama investasi asing. Menurut pemerintah masuknya investasi mengontrol pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja yang banyak. Perusahaan besar maupun kecil lebih cepat mendapatkan investor bahkan dengan adanya penyederhanaan prosedur bagi perusahaan dapat dengan mudah memperkerjakan TKA. Rencana penggunaan TKA hanya perlu dilaporkan, bukan izin terpisah yang panjang. Dikhawatirkan mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja lokal, meskipun pemerintah menyatakan ini hanya untuk tenaga ahli.

Revisi dan Upaya Keseimbangan Regulasi

Secara umum, UU Cipta Kerja memberi kemudahan lebih besar bagi pengusaha, dengan harapan bisa menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Implementasi UU Cipta Kerja membawa dampak yang kompleks terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, perlindungan bagi pekerja menjadi lebih lemah, terutama dalam hal kepastian kerja, pesangon, dan outsourcing. Meskipun terdapat peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja, banyak pekerja menghadapi tantangan baru, seperti pengurangan pesangon, perluasan outsourcing, dan penurunan upah riil.

Revisi dan upaya keseimbangan regulasi UU Cipta kerja sebagai respons terhadap kritik dan putusan Mahkamah Konstitusi. Revisi ini mencakup pengaktifan kembali Dewan Pengupahan, pemberlakuan skala upah proporsional, dan pengaktifan kembali upah minimum sektoral (Riau, 2024). Langkah ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Revisi terhadap UU ini menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dampak Positif

Kehadiran Omnibus law UU Cipta Kerja berhasil menyederhanakan regulasi serta memangkas birokrasi. Salah satu penyebab keengganan investor untuk berinvestasi di Indonesia adalah sulitnya berusaha di Indonesia, sulitnya berinvestasi di Indonesia berimplikasi pada rendahnya daya saing Indonesia dibandingkan negara tetangga (Matompo & Izziyana, 2020). Dengan adanya Omnibus law yang menyederhanakan perizinan untuk berusaha, akan berdampak pada peningkatan investasi, baik domestik maupun asing.

Adanya investasi dalam negeri akan berkorelasi dengan masuknya modal baru untuk membantu pemerintah dalam rangka pembangunan infrastruktur. Hal ini berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja baru dan pertumbuhan ekonomi nasional (Firdaus, 2024).

Penanaman modal asing merupakan salah satu yang menjadi sumber dana dan penciptaan lapangan kerja yang lebih luas di Indonesia, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Selain

dapat menyerap tenaga kerja lokal, penanaman modal asing juga dianggap sebagai sumber transfer ilmu pengetahuan dan juga teknologi, dari negara industri ke negara yang berkembang seperti Indonesia (Iswaningsih et al., 2021). Masuknya teknologi dan pengetahuan tersebut, nantinya dapat ditiru serta dikembangkan oleh masyarakat. Adanya teknologi baru tersebut juga secara tidak langsung membawa Indonesia untuk dapat berkembang dan selanjutnya bersaing dengan negara lain (Arief & Sutrisni, 2021).

Dampak negatif

Dengan berdasarkan pada analisis terhadap omnibus law Cipta Kerja khususnya substansi ketenagakerjaan, terdapat berbagai rumusan pasal yang justru memperlemah konsep progressive realization dan mengindikasikan terjadinya kemunduran dengan menurunkan standar dan jaminan terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan penghidupan yang layak (Suntoro, 2021), diantaranya: merugikan pekerja merugikan bidang pertanian, monopoli tanah, memangkas dan mengubah konsep administrasi, pendidikan yang berorientasi pasar, dan adanya ketidaktransparanan.

Pemerintah berupaya menerapkan omnibus law cipta lapangan kerja. Namun, tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik- konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-undang Cipta Lapangan Kerja menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Ketentuan tentang PHK, undang-undang hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh/ pekerja secara sepihak.

RUU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan kini. Dalam hal ini sangat merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan (Iswaningsih et al., 2021). Hal tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak haknya.

Omnibus law memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja. Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Telaumbanua, 2020).

Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut. Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam RUU Cipta Kerja (Iswaningsih et al., 2021).

KESIMPULAN

Omnibus Law (UU Cipta Kerja) bertujuan menyederhanakan regulasi dan menarik investasi, namun membawa implikasi besar bagi ketenagakerjaan. UU ini mengubah secara mendasar sistem ketenagakerjaan, terutama terkait pengupahan, pesangon, outsourcing, jam kerja, cuti, dan tenaga kerja asing.

Perubahan ini cenderung menguntungkan pengusaha, tetapi melemahkan perlindungan hak-hak pekerja, seperti upah layak, kepastian kerja, dan jaminan sosial. Meskipun investasi meningkat, pekerja menghadapi risiko baru seperti penurunan kesejahteraan dan ketidakpastian status kerja. Proses legislasi yang terburu-buru dan minim partisipasi publik juga menambah kontroversi.

Secara keseluruhan, Omnibus law memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahayu, D. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=VF_UDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false
- Telaumbanua, D. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=keRYEQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Tyas, D. C. (2020). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin. https://books.google.co.id/books?id=GW_8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false
- Annisah, L. (2022). Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 3(1), 58. <https://doi.org/10.32502/khdh.v3i1.4522>
- Ari Endrawati, E. (2024). the Influence of the Job Copyright Law on the Welfare and Rights of Workers in Indonesia. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 5(2), 168–182. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31837>
- Arief, M. Z., & Sutrisni. (2021). Analis Politik Hukum Tentang Omnibus Law di Indonesia. *Jurnal Jendela Hukum*, 8(1), 19–28. https://doi.org/10.11164/jjsps.4.1_156_2
- Citra, K. G., Bierneta, V. W., Puspamurti, K., & Pimada, L. M. (2021). Kontroversi Dampak Omnibus Law Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramaniora*, 6(1), 38. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.38-46>
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>
- Matompo, O. S., & Izziyana, W. V. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. *RECHTSTAAT NIEUW: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 22–29. <https://doi.org/10.52429/rn.v5i1.14>
- Suntoro, A. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam Omnibus Law Cipta Kerja (The Implementation of Progressive Realization at Omnibus law). *Jurnal HAM*, 12(1), 1.
- Suryati, Disurya, R., & Sardana, L. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. *Simbur Cahaya*, 28(2), 97–111. <https://doi.org/10.28946/sc.v28i2.902>
- Firdaus, B. (2024). *Dampak Positif UU Ciptaker terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional*. Neraca. <https://www.neraca.co.id/article/205824/dampak-positif-uu-ciptaker-terhadap-pertumbuhan-ekonomi-nasional> (Diakses pada 24 Mei 2025)

- KabarBursa.com, R. (2025). *Dampak Nyata Omnibus Law ke Dunia Kerja*. KabarBursa.Com. <https://www.kabarbursa.com/infografis/infografis-dampak-nyata-omnibus-law-ke-dunia-kerja> (Diakses pada 24 Mei 2025)
- Mediana. (2024). *UU Cipta Kerja hingga Arus Global Warnai Pasar Tenaga Kerja*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/09/30/uu-cipta-kerja-hingga-arus-global-warnai-pasar-tenaga-kerja-indonesia> (Diakses pada 24 Mei 2025)
- Riau, U. I. (2024). *Revisi UU Cipta Kerja, Kawal Penerapan Menuju Kesejahteraan Pekerja*. Uir.Ac.Id. <https://uir.ac.id/revisi-uu-cipta-kerja-kawal-penerapan-menuju-kesejahteraan-pekerja.html> (Diakses pada 24 Mei 2025)