

**KAJIAN YURIDIS UNDANG-UNDANG CIPTA
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP DUNIA
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA¹**

Oleh: Putri Tesalonika Tuegeh²

Fransiscus X. Tangkudung³

Jusuf O. Sumampow⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kajian yuridis Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku di Indonesia dan bagaimana dampak dari adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Melalui teknik *omnibus law*, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 direvisi sekaligus menjadi satu undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur multisektor. Sebelas klaster yang menjadi pembahasan *omnibus law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, pengadaan lahan, kemudahan berusaha, dukungan riset inovasi, administrasi pemerintahan, pengenaan sanksi, kemudahan pemberdayaan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah, investasi proyek pemerintah, serta kawasan ekonomi. 2. Dampak dari adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu mengakibatkan timbulnya berbagai macam kontroversi dan kritik. Perwakilan buruh menilai banyak hal yang menjadi sorotan dalam peraturan tersebut walaupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah berlaku dan diundangkan. Keberadaan undang-undang tersebut berpengaruh terhadap beberapa aspek maupun pihak-pihak yang terkait di dalamnya dan paling terkena dampaknya adalah para pekerja atau kaum buruh.

Kata kunci: Kajian Yuridis, Undang-Undang Cipta Kerja, Dampaknya Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101377

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebelumnya memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan dasar hukum untuk perlindungan bagi mayoritas elemen kerja layak, namun mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020. Undang-Undang Cipta Kerja tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (disebut juga sebagai undang-undang sapu jagat atau *omnibus law*), terdiri atas lima belas bab dan 186 pasal yang mengatur mengenai ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menyediakan seluas-luasnya lapangan kerja yang berkualitas, memberdayakan Usaha Mikro Kecil Menengah, menyederhanakan (simplifikasi) regulasi dan meningkatkan ekosistem investasi dalam rangka percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sempat menuai berbagai kritik karena dikhawatirkan dapat merugikan hak-hak para pekerja serta meningkatkan deforestasi (kegiatan penebangan hutan sehingga lahannya dapat dialihgunakan untuk penggunaan nir-hutan seperti pertanian, peternakan atau kawasan perkotaan) di Indonesia dengan mengurangi perlindungan terhadap lingkungan.⁵ Rangkaian unjuk rasa digelar untuk menolak undang-undang tersebut karena dinilai berpotensi menimbulkan konflik karena undang-undang ini merevisi beberapa pasal yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah telah juga menerbitkan 49 peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang terdiri dari 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden. Peraturan pelaksana tersebut juga telah diundangkan ke dalam Lembaran Negara Republik Indonesia. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membutuhkan beberapa peraturan pelaksanaan teknis yang antara lain meliputi

⁵Paddock, R. C. 2020. *Indonesia's Parliament Approves Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears*. New York Times. Diakses tanggal 1 April 2021.

sektor penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko, kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah, perpajakan yang mendukung kemudahan berusaha, penataan ruang, lingkungan hidup, kehutanan, sektor pertanian serta sektor ketenagakerjaan.⁶

Berbagai dampak yang muncul baik sebelum atau sesudah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini tentunya berpengaruh pada setiap lapisan masyarakat terutama para pekerja formal maupun informal yang ada dalam lingkup dunia ketenagakerjaan tersebut. Pro dan kontra akibat keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini tentunya menarik untuk dibahas dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik dan ingin mengangkat judul skripsi tentang “**Kajian Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Dan Dampaknya Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kajian yuridis Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana dampak dari adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka.⁷ Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan bahan-bahan yang berhubungan dengan pokok bahasan seperti teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum.

⁶Winarto, Y. 2021. *Akhirnya, Pemerintah Rilis 49 Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja*. <https://nasional.kontan.co.id/news/akhirnya-pemerintah-rilis-49-peraturan-pelaksana-uu-cipta-kerja> Diakses tanggal 1 April 2021.

⁷Soekanto, S. dan Mahmudji, S. 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm. 13.

PEMBAHASAN

A. Kajian Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Yang Berlaku Di Indonesia

Melalui teknik *omnibus law*, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 pasal bisa direvisi sekaligus hanya dengan satu undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur multisektor. Sebelas klaster yang menjadi pembahasan dalam *omnibus law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain:⁸

1. Penyederhanaan perizinan.
2. Persyaratan investasi.
3. Ketenagakerjaan.
4. Pengadaan lahan.
5. Kemudahan berusaha.
6. Dukungan riset dan inovasi.
7. Administrasi pemerintahan.
8. Pengecukupan sanksi.
9. Kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah.
10. Investasi dan proyek pemerintah.
11. Kawasan ekonomi.

Manfaat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum serta mendorong investasi yang bertujuan untuk:⁹

1. Mempercepat transformasi ekonomi.
2. Menyelaraskan kebijakan pusat-daerah
Keberadaan *omnibus law* akan mencegah benturan antara kebijakan horizontal dan vertikal yang tidak efisien.
3. Memberi kemudahan berusaha
Keberadaan *omnibus law* akan menaikkan kemudahan berusaha dari peringkat 73 (data tahun 2020) ke posisi 53 dunia.
4. Mengatasi problem regulasi yang tumpang tindih
Keberadaan *omnibus law* akan membantu mengatasi fenomena *hyper regulation* (regulasi berlebihan).
5. Menghilangkan ego sektoral
Keberadaan *omnibus law* menghilangkan undang-undang bersifat sektoral dan tidak sinkron yang menyebabkan timbulnya ketidakpastian hukum.

⁸Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. *Booklet Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Hlm. 2.

⁹*Ibid*, hlm. 3.

Terobosan Omnibus Law diperlukan, karena membantu mengurangi atau memangkas pasal-pasal yang tidak efektif.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan membantu menciptakan lapangan kerja lebih banyak (kurang lebih tiga juta per tahun) dibandingkan tanpa *Omnibus Law* yang hanya menciptakan lapangan kerja sebanyak dua sampai dua setengah juta per tahun. Kebijakan strategis Cipta Kerja, antara lain:¹⁰

1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.
2. Perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
3. Kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah.
4. Peningkatan investasi pemerintah dan proyek strategis nasional.

Kebijakan strategis tersebut diberlakukan dengan harapan:¹¹

1. Iklim investasi kondusif akan menyerap lebih banyak pekerja.
2. Pertumbuhan ekonomi meningkat dan pengangguran berkurang.
3. Produktivitas pekerja meningkat

Visi Indonesia tahun 2045 dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu masuk lima besar ekonomi terkuat di dunia dengan pendapatan kurang lebih 27 juta rupiah Produk Domestik Bruto (lapangan usaha) per kapita per bulan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan batasan yang jelas antara sanksi pidana dengan administratif. Menghindari tumpang tindih kewenangan dengan kepolisian, pengaturan Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dikeluarkan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penyelesaian diutamakan melalui jalur kekeluargaan, negosiasi, mediasi, perdamaian atau hukum administrasi (*pendekatan secara ultimum remedium*). Hukum pidana dipakai sebagai jalan terakhir, kecuali untuk pelanggaran yang berdampak negatif bagi keselamatan, keamanan dan lingkungan.¹²

B. Dampak Dari Adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁰*Ibid*, hlm. 4.

¹¹*Ibid*.

¹²*Ibid*, hlm. 19.

Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga disebut sebagai Undang-Undang Sapu Jagat atau *omnibus law*. Sistem ini disebut demikian karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Konsep ini juga digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.¹³ Undang-undang tersebut walaupun telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat, namun masih terdapat kekurangan dalam proses perundangan berupa perubahan isi materi yang dapat berimplikasi pada hukuman pidana.¹⁴

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pada 76 undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal dan menyisipkan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Juanda Pangaribuan, sedikitnya terdapat sepuluh dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:¹⁵

1. Sebagian pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meskipun terdampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, undang-undang tersebut tetap berlaku sebagai hukum positif.

¹³Wardhani, D. K. *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 Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 6 Nomor 2, Agustus 2020. Hlm. 440.

¹⁴Saubani, A. 2020. *Istana Pastikan Hanya Satu Pasal Dihapus Dari UU Cipta Kerja*. <https://republika.co.id/berita/qina6n409/istana-pastikan-hanya-satu-pasal-dihapus-dari-uu-cipta-kerja> Diakses tanggal 15 September 2021.

¹⁵Thea, A. 2020. *10 Dampak UU Cipta Kerja Terhadap UU Ketenagakerjaan*. <https://pro.hukumonline.com/berita/baca/lt5fb4e462866ba/10-dampak-uu-cipta-kerja-terhadap-uu-ketenagakerjaan> Diakses tanggal 15 September 2021.

2. Sebagian kaidah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan.
3. Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dihapus Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja otomatis tidak berlaku.
4. Kaidah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah, menggunakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai pedoman.
5. Mengubah besaran pesangon.
6. Memperlemah, memperkuat dan menata ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya soal pesangon, kompensasi untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Berpotensi menimbulkan konflik dalam proses perubahan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
8. Sebagian peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan mengalami perubahan.
9. Tertutupnya peluang peralihan hubungan kerja dari pekerja penerima pekerjaan (vendor) menjadi pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.
10. Pembacaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus berdampingan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Beberapa pasal-pasal bermasalah dan dianggap kontroversial dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu:¹⁶
 1. Kontrak tanpa batas
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak. Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

menyebutkan, bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu serta batas perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Ketentuan baru tersebut berpotensi memberikan keleluasaan dan kekuasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.

2. Hari libur dipangkas
Hak pekerja adalah mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 79 Ayat (2) Huruf (b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur agar pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan, berupa satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Pasal 79 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menghapus kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pasal 79 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan, bahwa pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pasal 79 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja selanjutnya menyebutkan, bahwa perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Aturan soal pengupahan diganti

¹⁶Rizal, J. G. 2020. *Apa Itu Omnibus Law Cipta Kerja, Isi, Dan Dampaknya Bagi Buruh?* <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all> Diakses tanggal 13 September 2021.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang tercantum dalam Bab Ketenagakerjaan hanya menyebutkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan yang dimaksud, yaitu:

- a. Upah minimum.
- b. Struktur dan skala upah.
- c. Upah kerja lembur.
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut, antara lain:

1. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
2. Upah untuk pembayaran pesangon.
3. Upah untuk perhitungan Pajak Penghasilan.

Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4. Sanksi tidak bayar upah dihapus

Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 91 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan berlaku. Pasal 91 Ayat (2) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya.

5. Hak memohon Pemutusan Hubungan Kerja dihapus

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Pasal 169 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan di antaranya menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam. Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Ketentuan itu diikuti Ayat (2) yang menyatakan, bahwa pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Pasal 169 Ayat (3) akan tetapi menyebutkan, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang diadakan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Konsep *omnibus law* umumnya ditemukan dalam sistem di Amerika Serikat. Cakupannya

yang luas, perdebatan serta pengawasan terhadap perancangan undang-undang sapu jagat atau *omnibus law* umumnya dibatasi. Undang-undang sapu jagat atau *omnibus law* adakalanya digunakan untuk melahirkan amendemen yang kontroversial. Beberapa kalangan menilai penggunaan konsep undang-undang tersebut di Indonesia bertentangan dengan demokrasi. Hal ini memicu serangkaian unjuk rasa pada beberapa tempat di Indonesia untuk menolak disahkannya undang-undang tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kajian yuridis Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut:

Melalui teknik *omnibus law*, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 direvisi sekaligus menjadi satu undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur multisektor. Sebelas klaster yang menjadi pembahasan *omnibus law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, pengadaan lahan, kemudahan berusaha, dukungan riset inovasi, administrasi pemerintahan, pengenaan sanksi, kemudahan pemberdayaan dan perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah, investasi proyek pemerintah, serta kawasan ekonomi. Undang-undang tersebut bertujuan untuk memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum serta mendorong investasi yang bertujuan untuk mempercepat transformasi ekonomi, menyelaraskan kebijakan pusat-daerah, memberi kemudahan berusaha, mengatasi problem regulasi yang tumpang tindih dan menghilangkan ego sektoral. *Omnibus law* membantu mengurangi atau memangkas pasal-pasal yang tidak efektif. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan membantu menciptakan lapangan kerja lebih banyak dibandingkan tanpa *omnibus law*.

2. Dampak dari adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu mengakibatkan timbulnya berbagai macam kontroversi dan kritik. Perwakilan buruh menilai banyak hal yang menjadi sorotan dalam peraturan tersebut walaupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah berlaku dan diundangkan. Keberadaan undang-undang tersebut berpengaruh terhadap beberapa aspek maupun pihak-pihak yang terkait di dalamnya dan paling terkena dampaknya adalah para pekerja atau kaum buruh. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dikhawatirkan akan merugikan hak-hak pekerja serta meningkatkan deforestasi di Indonesia dengan mengurangi perlindungan terhadap lingkungan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pada 76 undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal dan menyisipkan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa dampak undang-undang tersebut terhadap kaum tenaga kerja/buruh, yaitu kontrak tanpa batas, hari libur dipangkas, aturan soal pengupahan diganti, sanksi tidak bayar upah dihapus, sanksi tidak bayar upah dihapus dan hak memohon Pemutusan Hubungan Kerja dihapus.

B. Saran

1. Pemerintah perlu mengevaluasi lagi beberapa poin dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang masih menjadi polemik di Indonesia agar tidak ada pihak yang masih merasa dirugikan. Pembahasan undang-undang tersebut hendaknya mempertimbangkan beberapa faktor termasuk dampaknya baik positif maupun negatif tanpa menghilangkan tujuan utama, mengingat yang

terdampak dari adanya *omnibus law* tersebut paling banyak adalah tenaga kerja/buruh. Suatu undang-undang hendaknya jangan hanya menguntungkan beberapa pihak tertentu, tapi juga memperhatikan pihak-pihak yang dilibatkan atau terkait dalam undang-undang tersebut.

2. Pemerintah perlu melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja agar tidak terjadi salah pengertian, mengingat tidak semua orang mempunyai tingkat pemahaman yang sama terhadap sesuatu terutama berkaitan dengan undang-undang yang terdiri dari banyak pasal. Pemerintah perlu bekerja sama dengan tokoh masyarakat untuk mempersempit kesenjangan oleh karena adanya undang-undang tersebut, dimulai dengan merangkum kritik dan saran dari masyarakat khususnya yang terdampak seperti tenaga kerja/buruh. Melalui kegiatan tersebut, pemerintah mendapatkan berbagai masukan yang perlu untuk dipertimbangkan dalam mengevaluasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga akan mengurangi atau menghindari hal-hal tidak baik di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, A. 2007. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raj Grafindo Persada.
- Bambang, J. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, A. R. 1995. Hukum Perburuhan Di Indonesia. Jakarta: Rajawali Press.
- Freidmen, L. M. 2001. American Law An Introduction/Pengantar Hukum Amerika. Diterjemahan oleh Wisnu Basuki. Jakarta: Tata Nusa Jakarta.
- Harahap, A. M. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang: Literasi Nusantara.
- Husni, L. 2000. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia.

Booklet Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja.

- Khakim, A. 2014. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manulang, S. 1995. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan. Cetakan ke- II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paddock, R. C. 2020. Indonesia's Parliament Approves Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears. New York Times.
- Poerwosutjipto, H. M. N. 1994. Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Prodjodikoro, W. 1986. Asas-asas Hukum Pidana Di Indonesia. Bandung: PT. Eresco.
- Salim. 2010. Pengembangan Teori dalam Ilmu Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, S. 1996. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S. dan Mahmudji, S. 2003. Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. 1983. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, B. 2003. Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wardhani, D. K. 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 Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 6 Nomor 2, Agustus 2020.
- Widodo, H. dan Judiantoro. 1992. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jakarta: Rajawali Press.

SUMBER-SUMBER HUKUM

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

SUMBER-SUMBER LAIN

- Badan Pusat Statistik. Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama

- 1986-2016.
<https://www.bps.go.id/linkTabelStatistik/view/id/971>
- Febry, A. *Macam-Macam Hak Asasi Manusia (HAM)*.
<http://www.sangkoeno.com/2012/10/macam-macam-hak-asasi-manusia-ham.html>
- Kerangka Analisis Untuk Mengintegrasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Dengan Kewajiban Pemenuhan Hak-hak Asasi Manusia Untuk Di Indonesia. sdg.komnasham.go.id.
- Lediknas. 2020. *Bimtek dan Sosialisasi UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
<https://www.lediknas.com/bimtek-dan-sosialisasi-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>
- Mengubah dunia kita: Agenda 2030 Untuk Pembangunan Berkelanjutan. Resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (2015) yang diadopsi oleh Sidang Umum pada 25 September 2015.
- Pekerjaan Komisi Statistik yang berkaitan dengan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. Resolusi yang diadopsi oleh Sidang Umum pada 6 Juli 2017.
- Rizal, J. G. 2020. *Apa Itu Omnibus Law Cipta Kerja, Isi, Dan Dampaknya Bagi Buruh?*
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>
- Saubani, A. 2020. *Istana Pastikan Hanya Satu Pasal Dihapus Dari UU Cipta Kerja*.
<https://republika.co.id/berita/qina6n409/istana-pastikan-hanya-satu-pasal-dihapus-dari-uu-cipta-kerja>
- Thea, A. 2020. *10 Dampak UU Cipta Kerja Terhadap UU Ketenagakerjaan*.
<https://pro.hukumonline.com/berita/baca/lt5fb4e462866ba/10-dampak-uu-cipta-kerja-terhadap-uu-ketenagakerjaan>
- Winarto, Y. 2021. *Akhirnya, Pemerintah Rilis 49 Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja*.
<https://nasional.kontan.co.id/news/akhirnya-pemerintah-rilis-49-peraturan-pelaksana-uu-cipta-kerja>