

Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia

Arma Nasrul Mustofa¹⁾, Fatma Ulfatun Najicha²⁾

¹ Fakultas Teknologi Informasi dan Sains Data, Universitas Sebelas Maret

email: armanasrul2@student.uns.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

email: fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id

Abstract

The Omnibus Law was adopted in 2020 with the aim of overhauling the deposit economy in hopes of encouraging investment and increasing a country's competitiveness. However, with this new policy, it reaped various controversies, especially related to the protection of labor rights. This article aims to find out the implications of labor rights after a new regulation, namely the Omnibus Law, is implemented in Indonesia. The research method used this time is descriptive qualitative through a literature study approach that discusses various relevant articles. Data collection techniques in this study used documentation in the form of articles that were considered relevant. The results of this study will contain complex analysis to provide a deeper understanding of the debate around the implications of the Omnibus Law for labor rights in Indonesia. By considering various arguments, it is hoped that it will provide a comprehensive picture of the concrete impact of this policy on labor protection, working conditions and employment stability in Indonesia.

Keywords: Labor, Labor Rights, Omnibus Law

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, Indonesia telah mengadopsi kebijakan perundang-undangan yang dinilai kontroversial yang dikenal dengan Omnibus Law. Undang-undang tersebut bertujuan untuk merombak berbagai sektor ekonomi dengan harapan mampu mendorong investasi, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan daya saing negara. Walaupun disambut oleh beberapa pihak sebagai langkah yang diperlukan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, Omnibus Law juga turut menuai banyak kontroversi, terutama dalam konteks hak-hak buruh.

Sebelumnya, ketentuan-ketentuan tentang ketenagakerjaan di Indonesia sudah diatur dalam berbagai peraturan

yang mengatur hak-hak buruh, termasuk upah minimum, jam kerja, cuti, dan perlindungan akan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Akan tetapi, dengan penerapan Omnibus Law, terjadi perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan yang berpotensi berdampak pada hak-hak buruh yang sudah lama diperjuangkan.

Implikasi terhadap hak-hak buruh dalam penerapan Omnibus Law menjadi sorotan tersendiri dalam berbagai perdebatan. Banyak kalangan yang merasa khawatir akan perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan akan menyebabkan penurunan standar perlindungan buruh, meningkatkan ketidakpastian kerja, dan memperkuat posisi perusahaan dalam hubungan industrial. Salah satu perubahan yang



dinilai paling mencolok adalah kemungkinan penyesuaian upah minimum yang bisa mengurangi tingkat penghasilan buruh.

Tidak hanya itu, Omnibus Law turut memberikan fleksibilitas lebih dalam kontrak kerja, memungkinkan perusahaan untuk menggunakan kontrak kerja yang lebih singkat dan mengubah status pekerja menjadi tenaga kerja kontrak. Akan tetapi, terdapat pula pandangan yang berpendapat bahwa Omnibus Law juga memberikan dampak positif bagi hak-hak buruh, utamanya melalui peningkatan investasi di berbagai sektor-sektor tertentu bisa menciptakan peluang kerja yang lebih banyak bagi masyarakat, walaupun terdapat argumen bahwa keberlanjutan dan kualitas pekerjaan dinilai tetap menjadi perhatian yang harus diatasi.

Dalam konteks yang kompleks ini, artikel ini bertujuan untuk menyelidiki implikasi-implikasi konkret dari penerapan Omnibus Law terhadap hak-hak buruh di Indonesia. Dengan menggali berbagai sumber dan menganalisis, akan dilakukan eksplorasi dampak Omnibus Law terhadap hak-hak buruh. Dalam menyoroiti implikasi positif dan negatif, artikel ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait perdebatan seputar hak-hak buruh dalam konteks penerapan Omnibus Law di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi literatur dengan mengulas dan membahas

berbagai artikel-artikel penelitian yang ada sebelumnya mengenai implikasi hak-hak buruh setelah diterapkannya Omnibus Law di Indonesia. Artikel ini akan lebih berfokus untuk mendiskusikan hasil-hasil penelitian yang terdahulu terkait dengan pro kontra serta pengaruh pengesahan UU Omnibus Law. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian kali ini dengan menggunakan dokumentasi berupa artikel-artikel yang relevan.

3. TEMUAN PENELITIAN

Omnibus Law yang merupakan hal baru dalam bidang peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Tidak hanya itu, selain karena sistem hukum negara Indonesia yang menganut Civil Law dalam hierarki atau tata urutan peraturan perundang-undangan belum memasukkan konsep Omnibus Law sebagai salah satu asas dalam sumber hukum. Meskipun undang-undang yang nantinya dihasilkan dari konsep Omnibus Law bisa mengarah sebagai undang-undang payung sebab mengatur secara menyeluruh dan kemudian memiliki kekuatan terhadap aturan yang lain. Akan tetapi, di Indonesia justru tidak menganut UU payung sebab posisi seluruh Undang-undang adalah sama, sehingga kedudukannya harus diberikan legitimasi dalam UU No. 12 tahun 2011 diperlukan amandemen[1].

Pengaturan hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law) adalah perlindungan terhadap pekerja atau buruh diatur dalam Pasal 80 yang mengatur penguatan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan

buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Kelemahan dari UU Cipta Kerja (Omnibus Law) dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan UU No. 13 tahun 2003 yakni UU Cipta Kerja sangat merugikan pekerja atau buruh. Perlindungan hukum pada hak-hak normatif tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja (Omnibus Law) tentang pasal-pasal yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang ada dalam Pasal 81 belum semestinya mendapatkan jaminan perlindungan hukum akan tetapi apabila dikaitkan dengan isu yang diangkat pada UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja [2].

Penerapan Omnibus Law dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja oleh pemerintah tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang sudah terjadi selama ini. UU Cipta Kerja (Omnibus Law) masih banyak memiliki kelemahan yang berpotensi untuk membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini dapat berupa perubahan ketentuan cuti, pemberian pesangon dan lain sebagainya. Jika ditinjau secara yuridis, perubahan ini akan semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-hak yang mereka miliki dan memberikan dominasi pada kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi pada buruh [3].

Implikasi terhadap perubahan hak-hak cuti bagi tenaga kerja setelah berlakunya UU Cipta Kerja ialah dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat 2 huruf d UU Ketenagakerjaan, maka dengan dihapusnya pasal ini terhadap pekerja dengan masa kerja lama yakni 6 tahun

bekerja tidak bisa mengambil cuti panjang kecuali ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Pekerja dengan masa kerja lama mungkin kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka jika mereka tidak memiliki akses yang mudah ke cuti panjang. Ini dapat berdampak negatif pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan, termasuk hubungan keluarga, kesehatan, dan waktu luang. Hal ini tentu akan menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan hukum pada hak-hak pekerja utamanya yang berkaitan dengan cuti panjang disebabkan karena UU Cipta Kerja ini [4].

4. PEMBAHASAN

Lingkungan masyarakat kini cukup banyak berubah. Berbagai perubahan pada era ini sangat mengubah dan memberikan berbagai tantangan tersebut bagi tiap warga negaranya. Hal tersebut membuat masyarakat harus terus membuka diri dan mengikuti arah dari jalannya perubahan. Masyarakat mempunyai peranan untuk mengajarkan pada masyarakat lain untuk saling menghormati dan saling menjaga. Bela negara dapat didefinisikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan dari warga negara secara menyeluruh untuk membela negaranya sendiri dari berbagai ancaman yang membahayakan keutuhan dari suatu negara [5].

Omnibus Law merupakan undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi. Omnibus Law termasuk ke dalam konsep produk hukum yang berguna untuk mengkonsolidasi berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada tiap sektor yang berbeda

untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. Konsep dari Omnibus Law ini digunakan oleh beberapa negara yang menggunakan sistem hukum Anglo Saxon Common Law seperti Amerika, Kanada, Irlandia dan Suriname sudah menggunakan pendekatan Omnibus Law. [3].

Omnibus Law merupakan produk hukum yang berisi lebih dari satu materi, isu, dan tema ketatanegaraan yang secara substansinya merupakan mencabut dan atau merevisi peraturan lain sehingga menjadi satu peraturan baru yang holistik dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan regulasi di suatu negara, khususnya masalah tingginya kuantitas regulasi dan tumpang tindihnya regulasi, sehingga sebenarnya tidak ada yang salah dari konsep dari Omnibus Law secara keilmuan hukum sejauh tujuan diterapkannya konsep ini dalam proses legislasi ialah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan regulasi.

Omnibus Law mempunyai ketentuan yang mengatur fleksibilitas ketenagakerjaan, termasuk kemudahan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengaturan kontrak kerja. Hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja dan perlindungan tenaga kerja. Sebelumnya, PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi PHK dengan syarat yang ketat. Dalam Omnibus Law, syarat-syarat PHK menjadi lebih fleksibel dengan adanya perpanjangan masa percobaan, perubahan dalam alasan PHK, dan penggunaan skema kontrak kerja yang lebih variatif. Namun, ada kekhawatiran bahwa fleksibilitas ini dapat meningkatkan risiko penyalahgunaan dan pelanggaran hak tenaga kerja.

Peraturan ini juga memuat ketentuan mengenai perubahan dalam sistem penetapan upah minimum. Akan tetapi, Omnibus Law memberikan kewenangan

lebih kepada pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum. Hal ini berpotensi mengurangi konsistensi dan keseragaman upah minimum di seluruh Indonesia. Selain itu, adanya penyesuaian upah minimum yang lebih fleksibel juga dapat mempengaruhi pendapatan dan perlindungan ekonomi tenaga kerja.

Salah satu aspek penting dalam hak-hak buruh ialah perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Omnibus Law memberikan kemungkinan bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian dan pengurangan kewajiban terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Beberapa persyaratan dan kewajiban terkait kesehatan dan keselamatan kerja dapat diubah atau disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait penurunan standar keselamatan dan kesehatan kerja, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja.

Implikasi penerapan Omnibus Law terhadap kebebasan berserikat dan berorganisasi. Omnibus Law tentu akan menghadirkan beberapa perubahan dalam penyelesaian sengketa yang berhubungan dengan industrial. Beberapa perubahan dalam Omnibus Law dapat mempengaruhi kebebasan berserikat dan berorganisasi. Misalnya, persyaratan pembentukan serikat pekerja yang lebih rumit dan adanya kemungkinan penggabungan serikat pekerja. Hal ini dapat membatasi kebebasan dan kekuatan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja.

UU Cipta Kerja (Omnibus Law) ini menurut Firman Freddy Busroh mempunyai beberapa kelebihan, sebagai berikut :

- a) Membuka peluang akan ditolak pada saat paripurna atau judicial review.



b) Legislatif akan merasa dikebiri sebab proses pembentukan peraturan perundang-undangan tidak melibatkan legislatif.

c) Akan mempengaruhi stabilitas dari sistem hukum nasional akibat orientasi kebijakan pemerintah yang akan berubah sesuai dengan kehendak rezim yang memerintah.

Tenaga kerja menjadi salah satu komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara. Berdasarkan pasal 1 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat[4].

Tenaga kerja mengacu pada populasi dari manusia yang secara aktif terlibat dalam kegiatan produktif, baik dalam sektor formal maupun informal. Tenaga kerja memiliki tujuan untuk menghasilkan barang dan jasa. Istilah dari tenaga kerja sering digunakan secara luas dalam konteks ekonomi, bisnis dan ketenagakerjaan untuk merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam kegiatan ekonomi.

Pentingnya tenaga kerja dalam upaya pembangunan nasional mengharuskan adanya peningkatan perlindungan atas hak-hak pekerja. Perlindungan ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Perlindungan kerja bertujuan menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai dengan adanya tekanan dari berbagai pihak yang kuat kepada yang lemah.

Secara yuridis, pada pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni memberikan perlindungan bahwa

tiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik yang sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk ke dalam perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pada pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik[6].

Hak-hak normatif para pekerja dapat didefinisikan sebagai hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum terkait pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif para pekerja menjadi suatu hal yang penting dan menarik untuk dibicarakan setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja (Omnibus Law) sebab berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja.

UU Cipta Kerja setidaknya mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru pada UU Ketenagakerjaan dan 31 pasal yang bisa diubah tersebut meliputi pasal 13,14,37,42,45,47,49,56,57,58,59,61,66,77, 78,79,88,92,94,95,98,151,153,156,157,160, 185,186,187,188, dan 190 UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja mengubah panjang jam kerja lembur yang semula paling lama 3 jam sehari dan 18 jam seminggu. Hal tersebut diatur perubahan pasal 78 UU Ketenagakerjaan.



Sedangkan perubahan pasal 88 UU Ketenagakerjaan memberikan dampak pada arah pengaturan mengenai pengupahan. UU Cipta Kerja mengubah pasal 88 UU Ketenagakerjaan, sehingga kebijakan dari pengupahan hanya ditujukan untuk mewujudkan hak buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk dari kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam pasal 88 turut dipangkas dari 11 menjadi 7. UU Cipta Kerja mengubah pasal 88 ayat 4 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Tidak hanya itu, UU Cipta Kerja turut menghapus sebanyak 29 pasal UU Ketenagakerjaan meliputi pasal 43, 44, 46, 48, 64, 65, 89, 90, 91, 96, 97, 152, 154, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, dan 184. UU Cipta Kerja turut menyisipkan 13 pasal dalam UU Ketenagakerjaan yakni 61A, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 90A, 90B, 92A, 151A, 154A, 157A, dan 191A.

Bidang ketenagakerjaan tentu menjadi bidang yang paling kontroversial yang dibahas dalam diskursus UU Cipta Kerja. Salah satu pasal yang menjadi kontroversial menjadi cerminan kekeliruan logika terdapat pada perubahan pasal 151 ayat 2 yang membuka kesempatan bagi pengusaha untuk melakukan PHK lewat pemberitahuan. Walaupun ketentuan tersebut dilanjutkan dengan tetap dimungkinkan perundingan bipartit dan mekanisme PPHI jika pekerja menolak PHK, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan menunjukkan jika menolak PHK bukan hal yang mudah untuk dilakukan pekerja.

Omnibus Law pada kenyataannya hanya merugikan masyarakat khususnya kaum buruh. Peraturan ini tidak akan

meningkatkan investasi, akan tetapi justru akan menurunkan tingkat kesejahteraan kaum buruh. Pada kenyataannya, masyarakat Indonesia tidak menyukai penyelenggaraan kebijakan Omnibus Law ini. Tidak hanya itu, ada beberapa hal yang menurut masyarakat akan berpotensi sangat merugikan yakni adanya pengurangan pesangon bagi pekerja yang di PHK, upah buruh mulai dihitung dari per jam waktu mereka bekerja, hak cuti yang hilang dan tidak ada kompensasi, status karyawan tetap akan dihilangkan, dan masih banyak lagi.

Perlindungan hukum akan Hak Non Upah Pekerja setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja sudah ada, akan tetapi belum diatur sepenuhnya. Kurangnya perlindungan akan hak-hak non-upah lainnya tidak mencerminkan Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut terlihat dari ketidakpastian hukum dan keadilan sebagai akibat dari pelaksanaan putusan itu yang mengharuskan peraturan pelaksana untuk mengatur lebih rinci aturan mengenai pembayaran gaji pegawai pailit [7].

Kehadiran dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sejatinya memicu gejolak sosial di kalangan masyarakat Indonesia, utamanya muatan pasal-pasal yang dirasa mengakomodir jaminan hak-hak pekerja. Persepsi hukum dari masyarakat Indonesia akan hadirnya UU baru ini menimbulkan berbagai penolakan dengan pandangan bahwa UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya menyangkut perlindungan hak-hak pekerja, tidak membawa dampak kemanfaatan hukum yang berpihak pada kepentingan perlindungan hak-hak pekerja atau kaum buruh Indonesia dalam hubungan kontraktual dengan pihak majikan.



Setelah berlakunya UU Cipta Kerja ini menyebabkan minimnya jaminan terhadap perlindungan hukum terhadap hak cuti khususnya bagi wanita. Hal tersebut karena, UU Cipta Kerja tidak mengatur tentang hak cuti khusus untuk pekerja wanita. hal ini akan berdampak menimbulkan kekosongan hukum serta bisa berakibat pada hilangnya atau minimnya kesempatan untuk mendapatkan hak cuti khusus bagi tenaga kerja wanita seperti hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran serta kesempatan untuk menyusui di tempat kerja sebab mereka akan dianggap tidak produktif.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa UU Cipta Kerja atau Omnibus Law berimplikasi mengebiri jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan kaum buruh atau pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan atau pengusaha, karena mendasarnya ialah filosofis asas yang melandasi tegaknya UU Cipta lapangan Kerja ini adalah standar berpikir investasi.

Kekhawatiran tentang kelasngsungan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja timbul sebagai akibat dari penghapusan ketentuan cuti panjang dalam UU Cipta Kerja untuk pekerja dengan masa kerja yang lama. Kritikus UU ini mengatakan bahwa itu menunjukkan bahwa kepentingan investasi dan pengusaha lebih penting daripada hak-hak pekerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap sebagai pihak yang dieksploitasi, dan keseimbangan kekuasaan cenderung berpusat di pihak majikan. Penghapusan ketentuan ini dapat menyebabkan kekuasaan yang lebih kuat, hak-hak pekerja yang lebih terbatas, dan perlindungan terhadap kondisi kerja yang adil berkurang. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana hak-hak pekerja akan dipertahankan selama era UU Cipta Kerja.

Filosofis substansi pada UU Cipta Kerja secara spesifik mengatur tentang Ketenagakerjaan, tegak atas dasar orientasi investasi ekonomi, bukan hanya tegak akan dasar profesionalisme dan pengembangan SDM, sehingga jika mencermati pasal-pasal revisi dan yang dihapusnya, akan tampak bahwa spirit undang-undang Cipta Kerja justru berpotensi untuk membuat pasal ketenagakerjaan terpinggirkan, tergerus dengan kebutuhan investasi dan ekonomi. Padahal, jika dalam hubungan industrial Pancasila, perlindungan terhadap pekerja adalah tanggung jawab pemerintah.

5. KESIMPULAN

Omnibus Law merupakan produk hukum yang berisi lebih dari satu materi, isu, dan tema ketatanegaraan yang secara substansinya merupakan mencabut dan atau merevisi peraturan lain sehingga menjadi satu peraturan baru yang holistik. Hak-hak normatif para pekerja adalah hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Omnibus Law pada kenyataannya hanya merugikan masyarakat khususnya kaum buruh. Peraturan ini tidak akan meningkatkan investasi, akan tetapi justru akan menurunkan tingkat kesejahteraan kaum buruh. Pada kenyataannya, masyarakat Indonesia tidak menyukai penyelenggaraan kebijakan Omnibus Law. Dapat dikatakan bahwa UU Cipta Kerja atau Omnibus Law berimplikasi mengebiri jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan kaum buruh atau pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan atau pengusaha, karena mendasarnya ialah filosofis asas yang melandasi tegaknya UU Cipta lapangan Kerja ini adalah standar berpikir investasi. Omnibus Law dan hak-hak buruh sangat diperdebatkan.



Di satu sisi, Omnibus Law disebut sebagai upaya untuk mempermudah investasi di Indonesia dengan menyederhanakan berbagai aturan dan prosedur administratif. Hak-hak normatif para pekerja terancam oleh peraturan ini, menurut banyak pihak.

Salah satu kritik terhadap Omnibus Law adalah bahwa itu akan mengubah hal-hal tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, perundingan kolektif, dan fleksibilitas jam kerja. Ketentuan Omnibus Law dapat mengurangi perlindungan pekerja, seperti menurunkan upah minimum, membatasi kebebasan serikat pekerja, dan mengubah cara kontrak kerja diatur.

Selain itu, ada kekhawatiran bahwa perubahan ini dapat menyebabkan pekerjaan yang lebih tidak aman dan tidak stabil, serta meningkatkan ketidaksamaan sosial dan ketidakadilan di tempat kerja. Ketidakpuasan masyarakat, terutama kaum buruh, meningkat sebagai akibat dari kebijakan Omnibus Law. Perspektif tentang Omnibus Law sangat beragam. Ada yang mendukung gagasan bahwa langkah ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru, tetapi ada juga yang skeptis tentang fakta bahwa buruh tidak akan menikmati manfaat ekonomi yang dijanjikan secara proporsional.

Penelitian dan analisis lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui seberapa efektif Omnibus Law dalam melindungi hak-hak buruh dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Ini karena perdebatan tentang implikasinya terus berlanjut.

6. REFERENSI

- [1] B. J. Jatmika, "Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum; Implikasi Penerapan Omnibus Law," *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*, vol. 9, no. 1, 2020.
- [2] M. Zubi, M. Marzuki, and I. Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)," *Jurnal Ilmiah METADATA*, vol. 3, no. 3, pp. 1171–1195, 2021.
- [3] O. S. Matompo, "Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja," *Rechtstaat Nieuw*, vol. 5, no. 1, 2020.
- [4] G. Y. Pambudi and F. U. Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan*, vol. 9, no. 1, 2022.
- [5] I. A. A. Saputra and F. U. Najicha, "Pengaruh Lingkungan Terhadap Tumbuhnya Jiwa Nasionalisme," *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, vol. 2, no. 1, pp. 1–5, 2022.
- [6] D. Nugroho and F. U. Najicha, "RESUME HAK DAN PERLINDUNGAN PEKERJA DI INDONESIA." [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/364906360>
- [7] R. Danendra, I. G. A. K. R. Handayani, A. K. Jaelani, and F. U. Najicha, "LEGAL PROTECTION OF NON WAGE WORKERS' RIGHTS AFTER



OMNIBUS LAW," *Jurisprudentie:*
Jurusan Ilmu Hukum Fakultas

Syariah Dan Hukum, vol. 8, no.
1, pp. 85–99, 2021.

