

**PROBLEMATIKA TERKAIT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DI
INDONESIA: SUATU KAJIAN PERSPEKTIF PEMBENTUKAN
PERUNDANG-UNDANGAN**

Winda Fitri, Luthfia Hidayah

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

e-mail: 1851016.luthfia@uib.edu

Abstrak

Pembentukan UU Mengenai Cipta Kerja merupakan terobosan yang dilakukan pejabat pemerintah dalam bidang hukum dengan tujuan untuk memperbaiki tumpang tindih khususnya peraturan Undang-Undang yang saling bertentangan maupun sejenis dan kemudian akan dilakukan adanya perubahan peraturan. Adapun tujuan dari penelitian ini agar pembaca dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi saat pembentukan peraturan undang-undang mengenai ketenagakerjaan melalui UU 11/2020 mengenai Cipta Kerja. Penyusunan UU Mengenai Cipta Kerja menggunakan pendekatan Omnibus Law dengan mengumpulkan Undang-Undang yang memiliki perbedaan prinsip satu dengan lainnya. Pendekatan ini dipilih dengan harapan untuk mempermudah perizinan menjadi lebih sederhana dan diperoleh dari para investor sehingga bisa memberikan pengaruh kuat yang memberikan efek positif terhadap perkembangan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Dalam melakukan penelitian, peneliti memakai metode hukum normatif dengan cara mengumpulkan data yang berasal dari produk bidang hukum. Dengan adanya UU Cipta Kerja seluruh pihak berharap untuk dapat meningkatkan investasi sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan sebesar-besarnya untuk mengurangi angka pengangguran. Dan Pemerintah dapat mengeluarkan peraturan yang dapat menguntungkan kedua pihak baik pengusaha maupun tenaga kerja sehingga dapat memenuhi peraturan yang dapat melindungi hak pekerja. Karena tenaga kerja merupakan bagian utama dari proses berjalannya suatu perusahaan.

Kata kunci: UU Cipta Kerja, Omnibus law.

Abstract

The formation of the Job creat law is one of breakthroughs that government has inthe field of law to improve overlapping regulations, in particular conflicting or similar laws and regulations and then changes to regulations will be made. The purpose of this writing is to figuring that problem to makes occur in formation on the law labor through Law Number eleven 2020 years concerning work creat. The formulation of the Job Creation Law uses the OmnibusLaw approach by drafting laws that have different principles from one another. This approachwas chosen with the hope of making licensing simpler and more accessible to investors and could have a positive impact on economic growth and employment. At the time of writing, the autoher using mornative legal methods like collect data from product in area of law. With the birth of the law create job should be hoped that it can increase investment so thatit can create as many jobs as possible to reduce unemployment. And the government can issueregulations that benefit employers and workers so that they can comply with regulations that protect workers' rights. Because labor is a major part of the running process of a company.

Keywords: Job Creation Law, Omnibus law

I. Pendahuluan

Omnibus law merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan UU di Indonesia. *Omnibus law* dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan UU menjadi satu peraturan. Negara Indonesia merupakan Negara yang mempunyai peraturan terbanyak. Pada tahun 2019 telah mencapai angka 50.000 peraturan. *Omnibus law* menitikberatkan pada pemangkasan peraturan menjadi lebih sederhana dengan melakukan pencabutan dan perubahan banyak regulasi sekaligus.¹ *Omnibus Law* memiliki tujuan baik untuk penyederhanaan peraturan yang dianggap bermasalah dan membingungkan serta tidak efektif².

Omnibus law merupakan metode yang dipilih oleh Pemerintah untuk dilakukannya pemangkasan peraturan. Dengan *omnibus law* dapat membuat satu peraturan menjangkau lebih banyak materi muatan didalamnya yang tergabung menjadi satu kesatuan peraturan. Untuk menciptakan kemanfaatan, ketertiban umum, dan kepastian hukum. *Omnibus law* dapat melakukan pencabutan dan perubahan peraturan berdasarkan dengan fakta yang terjadi.³

RUU Cipta Kerja resmi ditetapkan tanggal 5 Oktober 2020 pada rapat paripurna anggota DPR. Walaupun telah disahkan naskah peraturan ini mengalami beberapa perubahan revisi berkali-kali baik dari sisi jumlah halaman maupun penghapusan pasal yang terdapat dalam cipta kerja. Proses final rancangan undang-undang ini adalah pada tanggal 12 Oktober 2020. Dengan jumlah halaman yang bertambah menjadi banyak dibandingkan dengan naskah yang telah diedarkan sebelumnya berjumlah 905 halaman bertambah menjadi 1.035 halaman (Prabowo et al., 2020).

Pengesahan undang-undang cipta kerja telah menimbulkan berbagai macam masalah sehingga masyarakat ikut turun tangan sebagai wujud protes dalam pengesahan RUU cipta kerja. *Government* sudah mempersiapkan perancangan tentang RUU Cipta Kerja pada awal tahun 2020. Pemerintah dan anggota sengaja membuat persiapan rancangan undang-undang cipta kerja yang bertujuan untuk mendapatkan strategi upaya pembangunan perekonomian Negara Indonesia sebagai sarana untuk menarik perhatian investor agar dapat menanamkan modal dan investasi di Negara Indonesia. RUU Cipta Kerja *omnibus law* resmi ditetapkan menjadi UU 11/ 2020 Mengenai Cipta Kerja dengan jumlah halaman sebanyak 1.187 halaman, dengan ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo⁴. Dalam hal ini pemerintah harus memperhatikan rancangan peraturan undang-undang yang diakibatkan dari peningkatan jumlah tunakarya di negara Indonesia sedikit lagi mencapai 8 juta jiwa, dan karena itu tujuan adanya perancangan peraturan undang-undang dijadikan harapan untuk pemerintah sebagai pembukaan lapangan kerja bagi masyarakat Negara Indonesia. Rancangan UU Cipta Kerja mempunyai 11 kelompok pengaturan khususnya mengenai ketenagakerjaan. Pengelompokan ini mempunyai 3 cakupan undang-undang yang dipecahbelah dan dijadikan satu kesatuan yakni : UU

¹ Farida, M. (2021). Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 11-20.

² Kementrian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemendukham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, dibaca pada tanggal 30 April 2021

³ Amania, N. (2020). Problematika Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup. *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum*, 6(02), 209-220.

⁴ Maria Farida, UU Sapu Jagat?, <https://kom.pas.id/baca/opini/2019/12/31/omnibus-law-uu-sapu-jagat/>, dibaca pada tanggal 29 april 2021

24/2011 mengenai badan penyelenggara jaminan sosial, UU 13/ 2003 mengenai ketenagakerjaan, UU 40/ 2004 mengenai sistem jaminan sosial. Sistem pengelompokan ketenagakerjaan ini merupakan upaya pemerintah untuk menyelaraskan ketiga peraturan undang-undang agar selaras dan dapat memberikan celah terhadap investor untuk dapat mengetahui peraturan yang berjalan sempurna tanpa membuat kekhawatiran dengan adanya peraturan yang tumpang tindih sehingga dapat mengakibatkan kerugian kepada investor untuk menanamkan modalnya.

Pada proses perancangan pembentukan UU ini sendiri telah menimbulkan berbagai macam kontroversi dan masyarakat menyampaikan pendapat bahwa tidak setuju dengan adanya RUU Cipta kerja. Penyebab masyarakat tidak setuju dengan adanya perubahan ini bukan dikarenakan adanya tenggat waktu selama 100 hari dalam pembuatan yang ditetapkan oleh Presiden Jokowi dan pada saat proses pembuatan tidak melibatkan banyak pihak, melainkan, disebabkan karena alasan penting dan perlu untuk diperhatikan karena menjadi satumasalah pokok didalam Rancangan UU ini. Permasalahan ini dikarenakan adanya pengurangan upah kepada tenaga kerja yang hubungan kerjanya diputuskan oleh pihak pemberi kerja⁵.

Dalam kasus ini merupakan alasan mengapa banyak masyarakat dan tenaga kerja banyak yang menolak adanya pembuatan dan penerapan RUU Cipta kerja. Titik permasalahan terletak didalam Pasal 89 Ayat 45 RUU Cipta Kerja merubah peraturan Pasal 156 UU Nomor 13 Th. 2003 mengenai ketenagakerjaan mencantumkan ketentuan rincian upah tenaga kerja mengalami perubahan pada Pasal 156 Ayat (1) UU No. 13 Th. 2003 yang berbunyi : “Terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.” Serta tercantum dalam Pasal 156 Ayat (3) yang dilakukan perubahan isi pada huruf bagian (g) & (h) dengan ketentuan yang bagian (g), berisi “Masa kerja 21 thn atau lebih 8 bulan upah” (Aunurrohim, 2016).

Pergantian peraturan ini adalah cara untuk dilakukannya penghapusan hitungan uang penghargaan dari masa waktu bekerja sebagaimana telah ditetapkan masa waktu kerja waktu dua puluh empat tahun atau selebihnya akan mendapatkan sepuluh bulan upah yang akan didapat. RUU Cipta Kerja mempunyai pengelompokan peraturan khususnya ketenagakerjaan. Dalam kelompok ketenagakerjaan, Pemerintah membuat RUU Cipta kerja sebagai upaya untuk menyeimbangkan ketiga peraturan agar menjadi sejalan dan diterapkan secara sempurna, dan tidak perlu dikhawatirkan adanya peraturan yang tumpang tindih sehingga memiliki potensi untuk dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak (Putra, 2020).

UU Nomor 12 Thn. 2011 Mengenai Pembentukan RUU Cipta Kerja merupakan pondasi untuk pembentukan aturan. RUU Cipta Kerja tidak memenuhi ketentuan yang tercantum pada Lampiran II UU 12/ 2011 dikarenakan terlalu banyak Peraturan pelaksanaan yang perlu untuk dibentuk sebanyak 535 peraturan pelaksanaan. Sehingga pelaksanaan dari RUU Cipta Kerja setelah dilakukan pengesahan menjadi UU menimbulkan banyak kemungkinan untuk selesai dalam kurun waktu satu hingga dua tahun sesuai dengan UU 12/2011. Dalam rumusan masalah, penulis mengutarakan masalah apa saja yang didapati sebagai berikut: Bagaimana menerapkan konsep pendekatan RUU Cipta Kerja dalam pembuatan peraturan UU di negara Indonesia

⁵ Aprilio Akbar, RUU Omnibus Law disepakati, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-53734169>, diakses pada 18 Agustus 2021.

menurut ketentuan UU 12/2011 serta bagaimana problematika hukum yang akan terjadi dalam pembuatan UU Cipta Kerja berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2011 mengenai RUU Cipta Kerja.

II. Metode Penelitian

Pada penulisan artikel ini disusun memakai metode hukum normatif. Menurut ahli Peter Mahmud Marzuki, definisi dari hukum normatif adalah “*proses penemuan aturan hukum, prinsip hukum, dan pendapat para ahli hukum (doktrin) untuk menghadapi permasalahan yang sedang terjadi*”. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data hukum yang berkaitan dengan penelitian. Penyusun memakai metode analisis dan menggunakan pendekatan kualitatif juga perolehan data berupa bahan pustaka dan dokumen resmi. Penelitian hukum normatif dalam penulisan ini menggunakan sekunder yang merupakan data bersumber dari studi pustaka juga merupakan “*data that partly comes from primary data which is further processed and presented by the party who collects the data*”. Data yang digunakan berbentuk peraturan UU, literatur hukum, buku serta teori hukum

III. Pembahasan

a. Konsep pendekatan Omnibus Law dalam proses pembuatan peraturan Undang-Undang.

Kata omnibus law memiliki pemisahan dua kata, yakni kata Omnibus dan Law yang memiliki arti omnibus yang berasal dari kata *omnis* dalam bahasa latin yang memiliki makna “semua” sedangkan arti dari kata *law* merupakan hukum.⁶ Omnibus law merupakan hukum yang mengatur keseluruhan aspek. Dalam hal ini, ahli hukum seringkali membuat omnibus law sebagai parasut peraturan UU. Menurut Fachri Bachmid seorang ahli hukum bidang ketatanegaraan, bahwa pengertian omnibus law adalah “sebuah konsep pembuatan produk hukum yang berfungsi sebagai afiliasi mulai dari penentuan tema, penyusunan materi, dan pembentukan peraturan Undang-Undang pada kelompok yang berbeda untuk menjadi produk hukum”⁷

Konsep pendekatan omnibus law merupakan konsep peraturan yang lakukan pembuatan dengan tujuan untuk penghapusan peraturan yang bertabrakan dan bertentangan sehingga menimbulkan adanya hambatan terhadap pertumbuhan perkembangan Negara sekaligus untuk membuat peraturan yang selaras dengan beberapa aspek untuk menjadikan suatu produk hukum. Omnibus law sudah dikenal oleh banyak Negara yang menggunakan sistem hukum “common law- anglo saxon”, seperti Negara Irlandia dan Amerika telah mengenal omnibus law dalam peraturan Undang-Undang. Di Negara “Asia Tenggara”, Omnibus Law pertama kali diterapkan oleh Negara Vietnam yang ingin melakukan adopsi dan penggabungan hukum dengan WTO tahun 2006⁸.

Ketindaklanjutan terapan hal ini Perdana Menteri (PM) memberikan perintah kepada

⁶ Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 168-173.

⁷ Yudo, Apa itu omnibus? <https://pelitaku.sabda.org/node/872/>, diakses pada 28 April 2021

⁸ Achmad Teguh Wahyudin, Konsep Implementasi Omnibus Law Pada Sistem Perundang-Undangan, <https://www.academia.edu/41537217/>, diakses pada 31 Maret 2020

Kementerian Hukum Negara setempat agar melakukan penelitian mengenai penerapan pendekatan *omnibus law*. Hasil penelitian menyatakan bahwa dapat diterapkan pendekatan omnibus law dikarenakan tidak ada ketentuan mengenai larangan. Selain memiliki tumpang tindih dan pertabrakan dari peraturan dan prosedur yang sangat panjang untuk melakukan perubahan pasal dan omnibus law pada akhirnya menjadi pertimbangan di Negara Vietnam. Melihat adanya praktik omnibus law di Negara Vietnam, dengan ini Pemerintah Indonesia ingin membuat pertimbangan terhadap penggunaan konsep pendekatan omnibus law untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Negara Indonesia. Dalam UU 12/2011 Mengenai pembentukan Peraturan Perundang-Undangan tidak dijelaskan secara spesifik mengenai tata cara atau prosedur pembentukan peraturan undang-undang dengan konsep pendekatan omnibus law. Konsep pendekatan omnibus law masih termasuk kedalam ruang lingkup Negara yang menggunakan sistem hukum civil law yang sangat jarang untuk menggunakan konsep omnibus law pada proses pembentukan UU. Omnibus law merupakan salah satu konsep yang tidak memiliki pengaruh terhadap sistem hukum yang berlaku di Negara tersebut, akan tetapi yang menjadi pokok dari omnibus law untuk dijadikan sebagai solusi khusus pembuatan peraturan UU dan diuraikan dalam bentuk hirarki sebagai berikut : 1) UUD NKRI Tahun 1945, 2) Ketetapan MPR, 3) UU PP Pengganti UU, 4) Peraturan Pemerintah, 5) Peraturan Presiden dan 6) Peraturan Daerah Provinsi serta 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota⁹

Dikarenakan adanya susunan hirarki peraturan di Negara Indonesia yang mulai mengalami perubahan dan menggunakan pendekatan omnibus law agar pihak pemerintah dan juga anggota dewan perwakilan rakyat memiliki pilihan lain untuk menciptakan keseimbangan perundang-undangan yang jelas. Dalam susunan peraturan perundang-undangan belum terdapat adanya konsep omnibus law sebagai bagian dari asas pada sumber hukum. Tetapi pemerintah memaksakan adanya RUU mengenai Omnibus Law dengan menentang teori pembentukan peraturan undang-undang yang sudah diatur dalam UU 12/2011 Mengenai Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan. Sehingga menimbulkan permasalahan baru, yang sebelumnya omnibus law dibuat untuk keselarasan dan keseimbangan peraturan perundang-undangan.

Istilah omnibus law masih terdengar sangat asing oleh masyarakat awam yang kurang mengetahui tentang hukum. Konsep omnibus law sudah digunakan pada 2 (dua) ketentuan Undang-Undang yang ada di Negara Indonesia, dan masyarakat kurang memahami secara seksama. Peraturan tersebut terdiri atas : 1. Peraturan perundang-undangan No. 1 Tahun 2017 MAIKUP Jo. UU No. 9 Tahun 2017, mencabut peraturan sebagai berikut : a) Pasal 35 Ayat (2) & Pasal 35A UU Mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. b) Pasal 40 & Pasal 41 UU Mengenai Perbankan Pasal 17, Pasal 27, dan Pasal 55 UU Mengenai Perdagangan Berjangka Komoditi a) Pasal 41 dan Pasal 42 UU Mengenai Perbankan Syariah, 2. UU No. 23 Tahun 2014 Mengenai Pemerintah Daerah, yang mencabut peraturan sebagai berikut : a) UU No. 5 Tahun 1962 Mengenai Perusahaan Daerah b) Pasal 157, Pasal 158 Ayat (2) hingga (9), dan Pasal 159 UU mengenai Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. C) Pasal 1 bagian angka 4, Pasal 314 hingga Pasal 412, Pasal 418 hingga Pasal 421 UU No. 17 Tahun 2014 Mengenai MPR, DPR, DPRD, dan DPD. Konsep pembentukan UU menggunakan pendekatan omnibus law jika dikaitkan dengan Pasal 22A UUD 1945 (Arham et al., 2019).

⁹ UUD No 12 Thn 20011 Pasal 7

Konsep pembentukan yang berbunyi¹⁰: “Ketentuan lanjutan tentang tata cara pembentukan perpu diatur dalam UU”. Hal ini telah diatur dalam ketentuan peraturan UU 10/2004 Mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, kemudian dilakukan pencabutan dan dilakukan pergantian menjadi UU 12/2011 dan dilakukan perubahan menjadi UU 15/2019 Mengenai Perubahan atas UU 12/2011. Mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam lampiran II huruf C pada angka 69 yang mengatakan bahwa¹¹ : “Pengelompokan materi muatan dalam buku, bab, bagian, dan paragraf dilakukan atas dasar kesamaan materi”. Urutan pengelompokan sesuai dengan lampiran II Huruf bagian C bagian angka 70 ialah berikut : a.) Bab dengan pasal atau beberapa pasal tanpa bagian dan paragraf dan b.) Bab dengan bagian dan pasal atau beberapa pasal tanpa paragraf atau apa pasal. Menurut ketentuan diatas RUU Cipta Kerja Omnibus Law yang dilakukan pembentukan tidak sesuai dengan ketentuan UU 12/2011. Dikarenakan RUU Cipta Kerja terdapat pengelompokan bab di dalam bab dan pasal dibalik pasal.

b. Problematika Hukum yang Terjadi Saat Pembentukan UU Cipta Kerja Sesuai Dengan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Rakyat adalah bagian dari unsur penyelenggaraan dan pelaksanaan Negara. Seluruh kewenangan, kekuasaan, kebijakan berada ditangan rakyat, dikarenakan rakyat merupakan kepentingan Negara. Seluruh peraturan dan terbentuknya peraturan UU harus sesuai dengan tujuan hukum. Terdapat beberapa RUU *omnibus law* masuk kedalam prolegnas 2020, yakni : RUU Mengenai Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian serta Rancangan Undang-Undang Mengenai Ibu Kota Negara, RUU Mengenai Kefarmasian, RUU Mengenai Cipta Lapangan Kerja.

RUU Cipta Kerja yang menggunakan pendekatan konsep *omnibus law* menimbulkan banyak kontra diberbagai kalangan rakyat. Ketua Bidang Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Untirta dan Sekretaris Pusat Kajian Konstitusi FH Untirta, Lia Riesta Dewi menyampaikan beberapa Pasal yang dianggap bermasalah, sebagai berikut¹² :

- a. Dikhawatirkan undang-undang penciptaan lapangan kerja dapat menimbulkan kekhawatiran dan mengalihkan sebagian hak dari pemerintah daerah ke pemerintah pusat. 2) Pelaku Usaha mengajukan permohonan kepada Pemerintah Pusat untuk persetujuan kesesuaian kegiatan pemanfaatan ruang untuk kegiatan niaga melalui izin niaga elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 77 yang termuat dalam Pasal 23 RUU Cipta Kerja menyatakan: “Pemerintah pusat dapat mengenakan sanksi administratif kepada penanggung jawab usaha dan/atau kegiatan apabila pemerintah pusat berpendapat bahwa pemerintah daerah disengaja Tidak ada sanksi administratif yang dikenakan terhadap pelanggaran berat. pelanggaran di bidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Kehidupan”. Pasal 6 ayat (5) termuat dalam Pasal 35 UU Pengadaan Tenaga Kerja yang berbunyi: “Jika pemerintah kabupaten/kota tidak menetapkan tanah tersebut sebagai tanah penggembalaan masyarakat sesuai dengan ayat (3), pemerintah pusat dapat menetapkan tanah tersebut sebagai tanah penggembalaan umum.” Pada tiga pasal sebelumnya disebutkan bahwa pemerintah pusat telah mengambil alih kekuasaan pemerintah daerah, sehingga dikhawatirkan jika pemerintah pusat tidak dapat

¹⁰ UUD Tahun 1945

¹¹ UU 12/2011 Tentang Pembentukan UU

¹² Lia Riesta Dewi, Menyoyal RUU Omnibus Law, <https://www.radarbanten.co.id/>, diakses pada 30 April 2021.

- mengambil alih kewenangan karena banyaknya provinsi dan kabupaten. / kota-kota di Indonesia sangat besar 514 kota atau memerintah di Indonesia.
- b. UU Cipta Kerja telah menimbulkan kontroversi pada saat pengesahan, bukan dikarenakan tidak pro terhadap Pemerintah daerah. Akan tetapi, dikarenakan pada saat pelaksanaan dapat menimbulkan kebingungan bagipara pihak khususnya aparat penegak hukum, akademisi, pelaku usaha, masyarakat, Pemerintah dalam pusat, dan Pemerintah dalam Daerah. Tujuan awal dari pembuatan RUU Cipta Kerja adalah untuk menghapuskan peraturan yang tumpang tindih dari jumlah 82 Peraturan UU dijadikan menjadi 1 UU untuk memudahkan para investor untuk investasi di Negara Indonesia, bukannya mempermudah tetapi membuat semakin menjadi sangat rumit dikarenakan penghapusan peraturan sebelumnya hanya beberapa pasal dan tidak mencabut satu peraturan UU. RUU Cipta Kerja tidak terdapat penyederhanaan peraturan sehingga membuat masyarakat, penegak hukum, pelaku usaha bingung jika ingin menggunakan peraturan RUU Cipta Kerja dikarenakan terdapat bab dan pasal berjumlah 1028 halaman.
 - c. RUU Cipta Kerja tidak dapat berjalan lancar pada pelaksanaan jika telah dijadikan menjadi peraturan UU yang sebenarnya, dikarenakan RUU Cipta Kerja *Omnibus Law* perlu dilengkapi atas peraturan dalam pelaksanaan. Jika RUU Cipta Kerja menjadi UU Cipta Kerja mungkin terdapat 14 Peraturan Presiden, 1 Peraturan Menteri, 519 Peraturan Pemerintah yang perlu untuk dilakukan pembentukan. Jumlah keseluruhan peraturan RUU Cipta Kerja jika dihitung terdapat 534 Peraturan Pelaksanaan yang perlu untuk dibentuk. Jangka waktu pembentukan memakan waktu yang sangat lama tidak mungkin sekitar satu hingga dua tahun. Hal ini dikarenakan masih banyaknya peraturan yang tumpang tindih sehingga tidak dapat berjalan secara efektif dikarenakan Peraturan khusus pelaksanaan belum terbentuk hingga peraturan UU dilakukan pencabutan dan dilakukan perubahan peraturan baru.

Syarat terbentuknya suatu perpu di Negara Indonesia mengacu kepada UU Nomor 12 Th. 2011, hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut : (1.) RPERPPUU dilakukan sesuai dengan teknik pperpu. (2.) Ketentuan mengenai teknik perppu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini. Lampiran II bagian huruf C batang tubuh angka 69 dan 70, berbunyi : ayat 69 : Pengelompokan materi muatan dalam buku, bab , bagian, dan paragraph dilakukan atas dasar kesamaan materi. Ayat 70 : Urutan pengelompokan adalah sebagai berikut: a. Bab dengan pasal atau beberapa pasal tanpa bagian dan paragraf; b. Bab dengan bagian dan pasal atau beberapa pasal tanpa paragraf; atau c. Bab dengan bagian dan paragraf yang berisi pasal atau beberapa pasal.

Dalam RUU Cipta Kerja terdapat bab didalam bab dan pasal. Dalam Pasal 173 huruf bagian (B) penutup dari RUU Cipta Kerja , yang berbunyi sebagai berikut : Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 1 (satu) bulan.” Dalam hal ini, tidak dimungkinkan pada Peraturan Pelaksanaan yang tercantum dalam RUU Cipta Kerja yang berjumlah sebanyak 534 dilakukan perombakan untuk jangka waktu 30hari. Jika di pikirkan kembali 1 tahun sama dengan 12 bulan, jika diperhitungkan Pemerintah tidak sanggup untuk membentuk sebanyak 50 peraturan pelaksanaan dalam 1 bulan. Dikarenakan untuk membentuk peraturan pelaksanaan harus mengikuti mekanisme dan tata cara yang perlu disesuaikan dan tidak dapat untuk dilakukan dalam waktu 30 hari.

Dalam UU 13/2003 Mengenai Ketenagakerjaan menyatakan “*bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pemutusan yang dilakukan dikarenakan suatu alasan yang diakibatkan dari berakhirnya kewajiban dan hak antar pemberi kerja dan pekerja*”. Hubungan kerja pemberi kerja dan pekerja harus berdasarkan prinsip kebebasan dikarenakan Negara Indonesia tidak melakukan adanya perbudakan yang dilakukan oleh pihak manapun. Dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa seorang pekerja tidak dapat dipelakukan sesuka hati oleh pemberi kerja. Pemberi kerja memberikan tunjangan penghasilan merupakan bentuk dari kesejahteraan pekerja¹³. Akan tetapi, dalam UU 13/2003 mengatur mengenai perhitungan uangpesangon pekerja yang di PHK dan tidak dijelaskan secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan. Dasar dari pemberian pesangon dikarenakan adanya PHK yang mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja yang sudah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sehingga tidak ada dikenal dengan istilah perusahaan telah melakukan perbudakan kepada pekerja dan tidak ada pihak yang merasa untuk dirugikan. Pemberian pesangon telah dijelaskan pada kontrak kerja sebagai perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dengan pekerja.¹⁴ Hal ini sudah realisasikan oleh banyak perusahaan dan sebelumnya harus dilakukan kesepakatan dan kemudian menjalankan perjanjian yang telah disepakati.¹⁵

Perusahaan tidak dapat memperlakukan tenaga kerja dengan semena-mena. Para pemberi kerja wajib memberikan tunjangan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan dan kesejahteraan pekerja. Dalam UU 13/2003 hanya mengatur mengenai pemberian cuti dan uangpesangon bagi para pekerja yang di PHK oleh perusahaan. Kedua hal ini wajib ditetapkan dalam kesepakatan kontrak kerja sebagai dasar dari perjanjian, sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang menjelaskan mengenai syarat sah terjadinya perjanjian.

Pada RUU Cipta Kerja permasalahan yang terjadi cukup spesifik dikarenakan, RUU Cipta Kerja telah melakukan perubahan dan penghapusan peraturan, diantaranya UU 24/2011 Mengenai badan penyelenggaraan jaminan sosial, UU 40/2004 Mengenai sistem jaminan sosial, dan UU 13/2003 Mengenai ketenagakerjaan yang dilakukan penyatuan peraturandengan visi misi sama untuk menciptakan lapangan kerja menjadi lebih maju untuk kedepannya. Pembentukan RUU Cipta Kerja diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan pendapat seluruh pihak untuk memberikan aspirasi mengenai tujuan dari pembentukan peraturan dan peraturan yang sudah dilakukan pembentukan dapat diterima dan berlaku bagi seluruh kalangan¹⁶. Untuk membentuk RUU Cipta Kerja harus dilakukan lebih dalam dengan cara melibatkan pihak yang berkepentingan, sehingga produk hukum yang terbentuk dapat dihasilkan dengan baik dan seimbang untuk menghindari adanya tumpang tindih peraturan. Tujuan awal pembentukan RUU Cipta kerja pada awalnya untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan dapat mewujudkan rasa keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Negara RI. Kondisi ekonomi Negara dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi. Dalam hal ini, pembukaan lapangan pekerjaan di latar belakang oleh aspek sosiologis. Sedangkan secara yuridis, dipengaruhi oleh peraturan yang saat ini berlaku. sehingga konsep *omnibus law* merupakan bagian dari landasan

¹³ Zainal Aslikin (2006), Dasar-dasar hukum perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, halaman 5.

¹⁴ Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37-60.

¹⁵ Hermawan, S., Rochmaniah, A., & Yani, M. (2021). *Abdimas Untuk Contentcreator Melalui Webinar Dan Pelatihan*. 2(2), 38–43.

¹⁶ W.J.S. Purwadaminta (2006), Kamus umum bahasa indonesia, Jakarta, Balai Pustaka Halaman 847.

yuridis pembentukan RUU Cipta Kerja tahun 2020.

IV. Penutup

Proses pembentukan peraturan UU dengan menggunakan konsep pendekatan *omnibuslaw* belum ditetapkan secara jelas dan spesifik dalam UU 12/2011 Mengenai Pembentukan UU. *Omnibus law* mempunyai ciri khas untuk menghapus dan mengubah beberapa peraturan menjadi satu peraturan yang dapat menjangkau seluruh ruang lingkup. Proses pembentukan peraturan dengan waktu yang singkat dapat mengganti banyaknya undang-undang menjadi satu peraturan dan sejalan. Walaupun konsep *omnibus law* masih terdengar sangat asing seharusnya pembentukan peraturan UU dilakukan dengan konsep yang matang agar dapat diterima oleh seluruh pihak dan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan masalah baru di kehidupan masyarakat. Pemerintah dalam menggunakan Konsep *omnibus law* untuk membentuk RUU Cipta Kerja tidak melakukan pertimbangan dalam pembentukan sehingga banyak menimbulkan pro dan kontra di kehidupan masyarakat. Sehingga banyak sekali terjadi kelemahan dan dapat berpotensi untuk menimbulkan masalah. Permasalahan peraturan terdapat pada pemberian pesangon, pemberian uang penghargaan, permasalahan cuti kerja, dan lainnya. Sehingga banyak sekali tenaga kerja yang menolak adanya UU Cipta Kerja yang dianggap berpihak kepada Pengusaha untuk melakukan perbudakan terhadap pekerja.

Proses pembentukan RUU yang sangat singkat telah mengganti banyaknya UU menjadi satu peraturan yang sejalan dan hal ini tidak seimbang dengan peraturan yang diciptakan seharusnya dapat menjadi solusi untuk menghindari masalah yang terjadi. RUU Cipta Kerja masih memiliki kelemahan. Masalah ini terletak pada pemberian pesangon dan cuti kerja. Sampai saat ini banyak sekali pemberi kerja atau pengusaha yang melakukan pelanggaran dalam pemberian hak pesangon kepada pekerja. RUU Cipta Kerja dibentuk oleh Pemerintah untuk dijadikan alat perekonomian Negara menjadi lebih maju. Akan tetapi, Pemerintah tidak boleh melupakan dan menghindari kepentingan rakyat. Dan Pemerintah harus mencari cara untuk menarik minat para calon investor untuk melakukan penanaman modal di Negara Indonesia tanpa harus mengorbankan masyarakat banyak.

Referensi

Amania, N. (2020). Problematika Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan Hidup. *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum*, 6(02), 209-220.

- Arham, S., & Saleh, A. (2019). Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia. *PETITUM*, 7(2 Oktober), 72-81.
- ARLOND, G. P. (2016). Pertentangan Terhadap Pasal 167 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Dengan Pembayar Pesangon Dengan Menggunakan Uang Pensiun Berdasarkan Kepastian Hukum (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Unpas).
- Aunurrohim, M. (2016). *Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*. 11401244031, 12.
- Badudu, Y. (2008). *Kamus ungkapan bahasa Indonesia*. Penerbit Buku Kompas.
- Darmawan, A. (2020). Politik Hukum Omnibus Law dalam Konteks Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1(1), 13-24.
- Farida, M. (2021). Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 11-20.
- Fitryantica, A. (2019). Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. *Gema Keadilan*, 6(3), 300-316.
- Gultom, A. F., & Reresi, M. (2020). Kritik Warga Pada Ruu Omnibus Law Dalam Paradigma Critical Legal Studies. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 10(1), 38-47.
- Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 168-173.

- Hermawan, S., Rochmaniah, A., & Yani, M. (2021). *Abdimas Untuk Contentcreator Melalui Webinar Dan Pelatihan*. 2(2), 38–43.
- INDRATI, M. F. (2020, Maret 21). *Omnibus Law”, UU Sapu Jagat?* Retrieved from kompas.id: <https://www.kompas.id/baca/opini/2019/12/31/omnibus-law-uu-sapu-jagat/>
- Ismail. (2021, may 01). *Mendukung Omnibus Law sebagai Upaya Memangkas Tumpang Tindih*. Retrieved from Baliexpress.com: <https://baliexpress.jawapos.com/read/2020/01/15/174994/mendukung-omnibus-law-sebagai-upaya-memangkas-tumpang-tindih-regulasi>
- Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*. (2021, May 01). Retrieved from Academia.edu: https://www.academia.edu/10691642/_Keadilan_Kepastian_dan_Kemanfaatan_Hukum_di_Indonesia_
- Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep OmnibusLaw. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 63-76.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder(sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar ilmu hukum*. Kencana.
- Matompo, O. S. (2020). KONSEP OMNIBUS LAW DAN PERMASALAHAN RUU CIPTAKERJA. *RECHTSTAAT NIEUW*, 5(1).
- Mayasari, I. (2020). Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law DiIndonesia. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9(1), 1.
- Prabowo, A. S., Triputra, A. N., & Junaidi, Y. (2020). Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia. *Pamator Journal*, 13(1), 1–6.
- Putra, A. (2020). Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal LegislasiIndonesia*, 17(1), 1-10.
- Putra, A. (2020). Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17(12)*, 1–10.
- Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020*. (2021, May 01). Retrieved from Hukumonline.com: <https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5e44b818ae3f4/rancangan-undang-undang-cipta-kerja-tahun-2020>
- Rindjin, K. (2013). *Pendidikan pancasila untuk perguruan tinggi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Setyawan, Y. (2020). Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, 7(1), 150-164.
- Tutik, D. T. T., & SH, M. (2015). *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*. Kencana.
- Undang-Undang Dasar 1945*. (2021, May 01). Retrieved from dpr.go.id: <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>.