

MENINJAU KEMBALI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 TERHADAP PIHAK YANG TERDAMPAK DILIHAT DARI SUDUT PANDANG SOSIOLOGIS

Wahyu Riski Mulia¹, Ridho Sa'dillah Ahmad²

Correspondensi e-mail: riskymulia03@gmail.com

^{1,2} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman

ABSTRACT

This research focuses on the social and economic impact analysis of omnibus law or the copyright law of work number 11 in 2020 on Indonesian workers. Although it was designed to simplify regulations that stunted economic growth, The community's response to its implementation is uneven, especially in the context of labor. Controversy over omnibus law has emerged since the formation and confirmation stage, It's triggered by perception that those laws don't harmonize with the aspirations of society. Especially in the workforce sec. This research presents deep analysis to explore the social impacts that arise as a result of the implementation of the work's copyright laws. This research provides a broader insight into complex interactions between employment policy and social structure. Research has highlighted the inequality of people's perception of omnibus law, reflects complex social dynamics and sometimes contradicts. Especially, the impact related to the workforce becomes the main focus, With the shift in rights and the protection of the workers became a source of controversy. Although the law aims to improve the climate of investment and create jobs, This study shows that public understanding of the real consequences of these policies vary. By contributing to sociological literature related to employment policy, The journal plays an important role in understanding the social impact of policy changes. This research encourages a better understanding of how employment policies can shape and be influenced by social structures. Enrich discussions on the transformation of economic and social policy in Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini memfokuskan pada analisis dampak sosial dan ekonomi Omnibus Law atau Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap pekerja Indonesia. Meskipun Undang-Undang tersebut dirancang untuk menyederhanakan regulasi yang menghambat pertumbuhan ekonomi, respons masyarakat terhadap implementasinya tidak merata, terutama dalam konteks ketenagakerjaan. Kontroversi seputar Omnibus Law muncul sejak tahap pembentukan dan pengesahan, dipicu oleh persepsi bahwa undang-undang tersebut tidak selaras dengan aspirasi masyarakat, terutama di sektor ketenagakerjaan. Penelitian ini menyajikan analisis mendalam untuk menggali dampak sosial yang muncul akibat implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas terkait interaksi kompleks antara kebijakan ketenagakerjaan dan struktur sosial. Hasil penelitian menyoroti ketidaksetaraan persepsi masyarakat terhadap

ARTICLE INFO

Submitted: 27 Agustus 2024

Revised: 05 September 2024

Accepted: 15 September 2024

Keywords:

Omnibus Law; The social impact; The labor

DOI:

[10.55080/junagara.v1i1.1001](https://doi.org/10.55080/junagara.v1i1.1001)

Kata kunci:

Omnibus Law; Dampak Sosial, Ketenagakerjaan

Omnibus Law, mencerminkan dinamika sosial yang kompleks dan kadang-kadang bertentangan. Terutama, dampak terkait ketenagakerjaan menjadi fokus utama, dengan pergeseran dalam hak dan perlindungan pekerja menjadi sumber kontroversi. Meskipun Undang-Undang tersebut bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman masyarakat terhadap konsekuensi nyata dari kebijakan ini bervariasi. Dengan memberikan kontribusi pada literatur sosiologi terkait kebijakan ketenagakerjaan, jurnal ini berperan penting dalam memahami dampak sosial dari perubahan kebijakan. Penelitian ini mendorong pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dapat membentuk dan dipengaruhi oleh struktur sosial, memperkaya diskusi mengenai transformasi kebijakan ekonomi dan sosial di Indonesia.

PENDAHULUAN

Secara terminologis Undang-undang Cipta Kerja atau biasa disebut dengan omnibus law, dikenal di Indonesia setelah Presiden Joko Widodo menyampaikan pidato kenegaraan pada pelantikannya sebagai presiden di hadapan Majelis Permusyawaratan Rakyat. Tujuan dibuatnya Undang-undang Cipta Kerja supaya bisa menangani kasus ketumpang tindihnya regulasi dan birokrasi, terutama terkait masalah perizinan dan permasalahan di bidang penanaman modal (Kukuh Sudarmanto, 2021). Omnibus Law mulai diberlakukan pada tanggal 2 november 2020 (Rizal Irvan, 2020). Undang-undang tersebut dibuat dengan harapan mampu untuk meningkatkan sektor perekonomian di seluruh kalangan masyarakat dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang produktif, meningkatkan investasi serta produktivitas dan mampu meningkatkan kualitas pekerja atau buruh Indonesia agar dapat bersaing dengan pekerja asing dalam menghadapi revolusi industry. Akan tetapi dalam pembuatan Undang-undang tersebut hanya melihat dari sudut pandang positif saja dan tidak memperhatikan dampak negatif ke depan, karena bisa menimbulkan kesenjangan ekonomi bagi masyarakat.

Jika dilihat dari segi sosiologi, nyatanya pembentukan dan pengesahan Undang Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw ini menimbulkan polemic dan mendapat penolakan dari masyarakat. Polemic omnibuslaw, muncul karena substansi Undang Undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw dirasa kontradiktif dengan pendapat warga Indonesia, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Walaupun mendapat sangkalan atau pertentangan dari berbagai masyarakat, pemerintah tetap bersikukuh untuk menetapkan Rancangan Undang Undang Cipta Kerja atau omnibuslaw menjadi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang kemudian disebut dengan Undang Undang Cipta Kerja (Rahmat Irwan, 2021)

Pengesahan UU Cipta Kerja mendapatkan tentangan dari masyarakat karena dianggap merugikan masyarakat Indonesia, khususnya pekerja. Selain para buruh, undang-undang tersebut juga mendapat penolakan dari para akademisi dari berbagai universitas di Indonesia. Secara umum, beberapa pasal dalam Bab IV UU Cipta Kerja yang mengatur kelompok pekerja, termasuk kontrak kerja terbuka, dinilai bermasalah dan kontroversial. Sesuai dengan ketentuan pasal 81 poin 15 (1) ayat b UU Cipta Kerja, tugas dengan jangka waktu tertentu hanya dapat diberikan pada pekerjaan tertentu, yang tergantung pada jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan tersebut, dilakukan dalam jangka waktu tertentu. waktu yang ditentukan jangka waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang tidak perlu menunggu terlalu lama untuk diselesaikan. Ketentuan Pasal 59 ayat (1) poin (b) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “pekerjaan diharapkan selesai dalam waktu singkat dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Dalam UU Ketenagakerjaan lebih dulu diatur bahwa PKWT bisa diselenggarakan maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali maksimal satu tahun. Ketentuan baru ini dapat memberikan hak dan kebebasan kepada pemberi kerja untuk mempertahankan status

karyawan kontrak tanpa batas waktu/ selamanya dan tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerja mengenai status karyawan kontrak.

Dalam pasal 81 angka 24, mengganti keputusan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan dalam Pasal 88 UU Cipta Kerja telah mengganti kebijakan pengupahan pekerja dari peraturan yang sebelumnya, mengatur 11 (Sebelas) kebijakan penggajian menjadi tujuh kebijakan penggajian pekerja. Tujuh (7) kebijakan itu, yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah ketidakhadiran kerja dan/atau ketidakhadiran karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah/ gaji, hal-hal yang dapat dijadikan dasar penghitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Beberapa kebijakan pengupahan yang dihapuskan oleh UU Cipta Kerja mencakup, misalnya, tunjangan cuti, pesangon, dan tunjangan terkait pajak. Selanjutnya pada Pasal 88 ayat (4) diatur bahwa ketentuan lain mencakup kebijakan penggajian diatur dalam peraturan pemerintah. Karena pembentukan dan pengesahan undang undang tersebut mendapatkan kritik pedas dari berbagai masyarakat, terutama karyawan buruh. Maka dari itu, dalam kesempatan ini kontroversi atas Undang Undang Cipta Kerja ini akan dianalisis dan diteliti lebih lanjut dalam jurnal yang berjudul “Meninjau Kembali Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pihak yang Terdampak Dilihat dari Sudut Pandang Sosiologis”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui proses kajian pustaka atau *library research*. Fokus utama penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Proses analisis data menggunakan cara studi dokumen, yaitu dimana peneliti dalam melakukan penelitian dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen yang digunakan sebagai alat analisis pun beragam, baik dapat berupa dokumen primer yaitu dokumen yang ditulis langsung oleh orang yang mengalami, atau dokumen sekunder yaitu dokumen yang ditulis berdasarkan cerita orang ataupun keterangan dari orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Sosial Perubahan Ketentuan Terkait Hubungan Kerja, Upah, dan Keamanan Kerja Terhadap Pekerja

Perubahan ketentuan terkait hubungan kerja, upah, dan keamanan kerja yang diatur dalam Undang- Undang Cipta Kerja dapat memiliki dampak sosial yang kompleks terhadap pekerja. Beberapa dampaknya melibatkan:

1. Kondisi kerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terkait hubungan kerja, upah, dan keamanan kerja. Fleksibilitas kerja, seperti penyesuaian jam kerja dan kontrak, memberikan keuntungan bagi perusahaan dan pekerja. Ini mendukung optimisasi produktivitas dan memberikan kesempatan pekerja untuk menyesuaikan jadwal dengan kehidupan pribadi. Namun, risiko seperti ketidakpastian pekerjaan dan ketidaksetaraan hak perlu dicermati, dapat merugikan kesejahteraan pekerja.

Dalam konteks upah, fleksibilitas memberikan keleluasaan bagi perusahaan menyesuaikan upah dengan kondisi ekonomi. Meskipun ini dapat menjaga daya saing perusahaan, dampaknya dapat berupa penurunan upah bagi pekerja, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan ekonomi terhadap pekerja. Keamanan kerja juga menjadi pertimbangan, karena kurangnya jaminan dapat menimbulkan kecemasan di kalangan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja yang mendadak. Meskipun ada argumen bahwa fleksibilitas membuka peluang karir, perlu keseimbangan untuk melindungi kesejahteraan pekerja.

Dengan kompleksitas dampak sosial, penting bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk bersama-sama merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan sambil melindungi hak dan kesejahteraan pekerja. Keseimbangan yang tepat perlu ditemukan untuk memastikan bahwa kebijakan fleksibilitas tidak menciptakan ketidaksetaraan dan merugikan kesejahteraan pekerja.

2. Upah dan kesejahteraan

Perubahan ketentuan upah dan kesejahteraan dalam UU Cipta Kerja dapat memiliki dampak yang kompleks bagi pekerja. Di satu sisi, reformasi upah bisa meningkatkan daya saing perusahaan dan potensial pertumbuhan ekonomi, menciptakan peluang pekerjaan baru. Namun, risiko terkait penurunan upah dan hilangnya tunjangan dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, karena hal ini mempengaruhi daya beli dan kesejahteraan ekonomi mereka.

Disparitas ekonomi yang semakin besar akibat penyesuaian upah dapat mengancam stabilitas sosial terhadap mereka, terutama jika pekerja dengan pendapatan rendah lebih rentan terhadap kemiskinan. Maka dari itu implikasi terhadap hak dan manfaat sosial pekerja, seperti tunjangan kesehatan, juga perlu diperhatikan. Perlu adanya mekanisme pengawasan dan regulasi yang efektif untuk memastikan perusahaan tetap memenuhi standar kesejahteraan minimum. Seiring dengan itu, keterlibatan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, mencari keseimbangan antara mendukung pertumbuhan ekonomi dan melindungi hak serta kesejahteraan pekerja menjadi esensial dalam perancangan dan implementasi kebijakan terkait.

3. Keamanan kerja

Perubahan dalam ketentuan keamanan kerja yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja memiliki dampak sosial yang perlu diperhatikan. Pertama, fleksibilitas untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan adaptasi terhadap perubahan pasar, namun, kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang lebih mudah dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan pekerja. Ini dapat meningkatkan stres dan mengurangi motivasi. Kedua, keamanan kerja yang kurang jelas atau terlalu tergantung pada kebijakan perusahaan dapat memberikan keleluasaan berlebihan bagi pengusaha. Hal ini berdampak terhadap pekerja karena dapat membuat pekerja merasa rentan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Oleh karena itu, mekanisme perlindungan yang memadai perlu ada, termasuk prosedur yang transparan terkait pemutusan hubungan kerja. Perubahan dalam keamanan kerja dapat mempengaruhi hak-hak pekerja terkait kondisi kerja yang aman dan sehat. Peningkatan fleksibilitas dalam jam kerja perlu dikelola dengan baik untuk mencegah risiko terhadap kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

Oleh sebab itu pentingnya mendorong budaya perusahaan yang mendukung keamanan dan kesejahteraan pekerja. Keterlibatan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional dapat membantu menciptakan rasa keamanan di kalangan pekerja. Perubahan dalam UU Cipta Kerja seharusnya merangsang perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia, yang mengutamakan keamanan, kesejahteraan, dan pengembangan karir pekerja.

4. Pembentukan serikat kerja

Perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan dampak sosial yang signifikan terhadap hubungan antara pekerja dan pihak pengusaha, terutama terkait pembentukan serikat pekerja. Secara positif, peningkatan kebebasan berorganisasi dapat memberikan kekuatan tawar lebih besar bagi pekerja dalam bernegosiasi. Ini berpotensi menciptakan lingkungan di mana perundingan kolektif dapat berlangsung lebih efektif, dan menguntungkan keduanya.

Tetapi, risiko penurunan perlindungan terhadap hak kolektif pekerja juga muncul. Pembatasan hak serikat pekerja atau penghambatan kegiatan mereka dapat merugikan perjuangan pekerja untuk mencapai kondisi kerja yang adil. Keterbatasan ini dapat mengurangi kemampuan pekerja untuk bersatu dan menegosiasikan persyaratan kerja yang menguntungkan. Penting untuk memperhatikan dampak terhadap proses perundingan kolektif. Jika perubahan regulasi menciptakan ketidaksetaraan kekuatan tawar antara serikat pekerja dan pihak pengusaha, hal ini dapat menghasilkan kesepakatan yang kurang menguntungkan bagi pekerja, seperti pengaturan upah rendah atau perlindungan kerja yang minim.

Selain itu, perubahan dalam regulasi serikat pekerja juga dapat memengaruhi hubungan industrial secara keseluruhan. Kebijakan yang mendukung kolaborasi antara serikat pekerja dan pihak pengusaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sementara konflik yang terus-menerus dapat merugikan produktivitas dan stabilitas di tempat kerja. Dalam konteks ini, penting juga memperhatikan hak-hak partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Keberadaan serikat pekerja yang kuat dalam menentukan kebijakan perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana kebutuhan dan pandangan pekerja diakui. Namun, jika hak-hak partisipasi ini dibatasi, pekerja mungkin merasa tidak diakui dan kurang termotivasi. Sehingga, keseimbangan antara kebebasan serikat pekerja dan stabilitas hubungan industrial menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

5. Diversifikasi pekerjaan

Dampak sosial dari diversifikasi pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja kerja lebih luas, membantu mengurangi tingkat pengangguran, dan memperkuat inklusivitas ekonomi. Ini dapat menghasilkan dampak positif secara sosial dengan memberikan masyarakat akses lebih besar terhadap sumber daya ekonomi. Namun, perlu dicermati juga dampak negatifnya. Jika pekerjaan yang tercipta cenderung tidak tetap, tanpa jaminan sosial, atau dengan tingkat upah yang rendah, hal ini dapat berdampak buruk terhadap kehidupan sosial pekerja. Kemungkinan ketidakpastian pekerjaan dan rendahnya kualitas pekerjaan dapat menyebabkan stres dan ketidakstabilan dalam kehidupan sehari-hari pekerja, memengaruhi kesejahteraan sosial mereka.

Selain itu, dalam konteks kesetaraan gender, diversifikasi pekerjaan harus diawasi untuk memastikan bahwa tidak ada peningkatan kesenjangan gender. Jika tidak dikelola dengan baik, perubahan dalam struktur pekerjaan dapat menyebabkan ketidaksetaraan akses dan peluang antara perempuan dan laki-laki, dengan potensi merugikan keseimbangan sosial. Penting juga untuk memastikan bahwa pekerja dengan kebutuhan khusus tidak mengalami diskriminasi atau kesulitan dalam mengakses dan berpartisipasi sepenuhnya dalam lingkungan kerja yang beragam. Dalam konteks ini, diversifikasi pekerjaan seharusnya menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung keberagaman pekerja. Secara keseluruhan, dampak sosial dari diversifikasi pekerjaan tergantung pada bagaimana implementasinya dan sejauh mana upaya diambil untuk memastikan kesejahteraan sosial pekerja. Jika dilakukan dengan cermat, diversifikasi pekerjaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap inklusivitas, pengurangan pengangguran, dan peningkatan akses masyarakat terhadap kesempatan ekonomi.

Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi dampak sosial ini guna memastikan bahwa kebijakan yang diambil berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja, keadilan, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Perlu dilibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat, dalam proses tersebut untuk mencapai keseimbangan yang adil dan berkelanjutan.

Perubahan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan yang Diakibatkan Undang-Undang Cipta Kerja Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha

Di dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang cipta kerja telah mengubah puluhan isi pasal undang-undang, undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu dari puluhan isi pasal undang-undang yang diubah. Perubahan yang signifikan dalam aturan ketenagakerjaan, antara lain aturan perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, penggunaan tenaga kerja asing, mekanisme phk, hingga sanksi administrasi dan pidana. Di dalam UU ciptaker sedikitnya ada 9 ketentuan yang diubah dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, antara lain:

1. Pelatihan kerja

Dalam peraturan ketenagakerjaan, disebutkan bahwa lembaga pelatihan vokasi swasta perlu memperoleh persetujuan atau mendaftar pada Lembaga yang mengurus layanan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Dalam undang-undang cipta kerja, tidak terdapat perubahan yang signifikan terkait ketentuan tersebut. Hanya saja ada penguatan dengan menekankan kewajiban untuk mematuhi izin usaha yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, terutama jika ada melibatkan partisipasi modal asing.

2. Penempatan tenaga kerja

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur pelaksanaan penempatan tenaga kerja, yang melibatkan instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang telah ditunjuk. Dalam undang-undang cipta kerja ditegaskan bahwa lembaga kepegawaian swasta harus mematuhi norma, standar, prosedur, dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat agar dapat memperoleh izin usaha.

3. Penggunaan tenaga kerja asing (TKA)

Undang-undang ketenagakerjaan telah mensyaratkan izin tertulis dari pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja asing. Namun, undang-undang cipta kerja mengubah persyaratan tersebut dengan mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga asing untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), yang harus disetujui oleh pemerintah pusat.

Penting untuk dicatat bahwa RPTKA tersebut tidak berlaku bagi direksi atau anggota komite dengan kepemilikan saham tertentu, staff diplomatik, dan konsuler misi luar negeri. Selain itu, pengecualian juga berlaku bagi pekerja asing diperlukan dalam situasi mendesak, seperti di perusahaan rintisan teknologi, keperluan kunjungan bisnis, dan kegiatan penelitian dengan durasi yang telah ditentukan.

4. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Undang-Undang ketenagakerjaan menegaskan transformasi dari PKWT ke perjanjian kerja berjangka waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagai akibat pelanggaran terkait jenis pekerjaan, durasi, serta perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Dalam Kerangka UUCK, perubahan PKWT menjadi PKWTT mungkin terjadi terutama terkait pelanggaran jenis pekerjaan, sedangkan sifat PKWT sendiri terkait dengan durasi atau penyelesaian suatu tugas tertentu.

Selain itu, aturan masa percobaan dalam PKWT, yang dilarang oleh undang-undang ketenagakerjaan juga tetap diatur dalam undang-undang cipta kerja. Perubahan yang signifikan terletak pada penegasan bahwa selain masa percobaan batal demi hukum, jam kerja yang telah dilakukan selama masa percobaan tersebut juga dihitung. Inovasi yang lainnya dalam undang-undang cipta kerja adalah pemberian kompensasi kepada pekerja setelah berakhirnya masa PKWT atau setelah menyelesaikan suatu kegiatan tertentu.

5. Alih daya (Outsourcing)

Undang-undang cipta kerja menghilangkan beberapa pasal terkait alih daya yang sebelumnya diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, termasuk aspek pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja. Dalam undang-undang cipta kerja, regulasi terkait outsourcing menjadi lebih ketat, menetapkan tanggung jawab yang lebih jelas bagi perusahaan outsourcing terkait perlindungan karyawan seperti upah, tunjangan, kondisi kerja, dan

penyelesaian sengketa yang mungkin muncul. Aturan outsourcing dalam undang-undang cipta kerja mengikuti keputusan Mahkamah Konstitusi, yang secara pokok mengalihkan perlindungan hak-hak pekerja saat terjadi pergantian perusahaan alih daya dan selama objek pekerjaan tetap ada.

6. Waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti

Perubahan paling mencolok dalam Undang-undang cipta kerja terletak pada perubahan jam lembur, yang awalnya dibatasi maksimal tiga jam perhari dan empat belas jam per minggu menjadi empat jam perhari dan delapan belas per minggu. Selain itu, undang-undang tersebut kerja tidak mengatur mengenai istirahat panjang, sehingga tugas regulasi ini diberikan kepada kesepakatan bersama, peraturan kerja, atau perjanjian kerja bersama.

7. Upah

Undang-undang cipta kerja menegaskan aturan terkait upah minimum di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, menggantikan upah minimum sektoral. Selain itu, regulasi ini mengatur besaran upah untuk usaha kecil dan menengah, yang ditetapkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Terkait struktur dan jumlah upah, Undang-undang cipta kerja memerlukan pengusaha untuk merancang serta secara berkala mengevaluasi struktur upah, mempertimbangkan kinerja, dan produktivitas perusahaan. Sebelumnya undang-undang ketenagakerjaan mengharuskan pengusaha untuk menetapkan struktur dan skala gaji dengan mempertimbangkan kelas, posisi, senioritas, pelatihan dan kemampuan. Selain itu, aturan sebelumnya juga meminta peninjauan upah secara berkala dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

8. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja memerlukan keputusan dari pengadilan hubungan industrial. Sebaliknya, dalam undang-undang cipta kerja, pengusaha diwajibkan memberitahukan kepada pekerja dan serikat pekerja mengenai tujuan dan alasan pemutusan. Jika pekerja tidak menolak pemberitahuan tersebut, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan. Namun, jika pekerja menolak maka akan dilakukan perundingan bipartit. Jika kesepakatan tidak tercapai, penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dijalankan.

Undang-undang cipta kerja mengenalkan pendekatan baru terkait PHK melalui mekanisme PKPU. Kemungkinan besar, PHK dapat terjadi karena perusahaan sedang menghadapi situasi PKPU. Selain itu, besaran pesangon yang diberikan kepada karyawan juga mengalami perubahan sesuai ketentuan undang-undang cipta kerja.

9. Sanksi pidana dan administratif

Sejumlah perubahan terkait sanksi pidana dan administratif telah terjadi dalam undang-undang ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sebagai contoh, undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya menetapkan sanksi pidana berupa hukuman penjara satu hingga empat tahun atau denda sebesar Rp. 10 juta hingga Rp. 400 juta bagi mereka yang melanggar peraturan terkait mogok kerja. Dalam versi sebelumnya, undang-undang ketenagakerjaan juga melarang perusahaan untuk melarang pekerja untuk melakukan mogok kerja. Namun, undang-undang cipta kerja telah menghapus ketentuan tersebut.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengalami revisi terhadap 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menambahkan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Terdapat 10 konsekuensi dari UUCK terhadap UUK tahun 2003:

- 1) Meskipun pasal undang-undang nomor 13 tahun 2003 telah diperbaharui oleh undang-undang nomor 11 tahun 2020, undang-undang tersebut tetap berlaku sebagai hukum positif.
- 2) Terjadi perubahan pada beberapa prinsip dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- 3) Ketentuan yang dihapus undang-undang nomor 11 tahun 2020 otomatis tidak berlaku dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003.
- 4) Prinsip-prinsip dalam undang-undang ketenagakerjaan diubah dengan menggunakan pedoman yang tercantum dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.
- 5) Penyesuaian besaran pesangon.
- 6) Penguatan, pelemahan dan rekonstruksi pasal-pasal dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya yang terkait dengan pengaturan pesangon, kompensasi perjanjian kerja berjangka, dan prosedur PHK.
- 7) Potensi timbulnya konflik dalam proses perubahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Beberapa peraturan pelaksana dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan akan mengalami perubahan.
- 9) Terdapat keterbatasan peluang untuk beralih dari pekerja penerima pekerjaan (vendor) menjadi pekerja langsung pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- 10) Pembacaan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perlu disesuaikan dengan ketentuan dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dari perspektif pekerja, UU Cipta Kerja memunculkan beberapa perubahan yang dapat mempengaruhi kestabilan dan kepastian pekerjaan. Salah satu prinsip utama yang diperkenalkan adalah kemudahan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Meskipun hal ini memberikan kebijakan kepada pengusaha untuk menyesuaikan struktur tenaga kerja dengan kebutuhan bisnis, pekerja merasa terancam dengan potensi kehilangan pekerjaan tanpa persyaratan yang jelas. Hal ini menciptakan ketidakpastian di kalangan pekerja, meningkatkan kekhawatiran terkait stabilitas pekerjaan, dan mendorong pemikiran kritis terhadap dampak jangka panjang pada kesejahteraan pekerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga memberikan ruang bagi penggunaan perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu. Meskipun ini memberikan kebijakan lebih lanjut dalam pengelolaan tenaga kerja, terdapat kekhawatiran bahwa penggunaan kontrak waktu tertentu dapat menurunkan tingkat keamanan pekerjaan. Pekerja mungkin merasa rentan terhadap ketidakpastian masa depan dan kurangnya jaminan pekerjaan jangka panjang. Ini menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang lebih dinamis namun juga meningkatkan tekanan psikologis pada pekerja yang mungkin merasa tidak stabil dalam karir mereka.

Dari sudut pandang pengusaha, UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam pengelolaan tenaga kerja mereka. Kebijakan ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan struktur pekerjaan dengan perubahan kebutuhan bisnis secara lebih efisien. Namun, bersamaan dengan kebebasan ini, pengusaha juga dihadapkan pada tanggung jawab yang lebih besar untuk memastikan bahwa kebijakan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan peraturan. Ada kebutuhan untuk menemukan keseimbangan antara kebijakan bisnis dan perlindungan pekerja agar tidak mengorbankan kestabilan dan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Penting untuk dicatat bahwa dampak kebijakan ketenagakerjaan ini juga terkait erat dengan kondisi ekonomi dan sektor bisnis tertentu. Di sektor-sektor yang cepat berubah, kebijakan dapat dianggap sebagai kebutuhan yang mendesak untuk menjaga daya saing. Namun, di sektor-sektor yang lebih stabil atau dalam situasi ekonomi yang sulit, dampaknya mungkin lebih dirasakan oleh pekerja dalam bentuk ketidakpastian dan risiko kehilangan pekerjaan.

Dalam keseluruhan, dampak fleksibilitas ketenagakerjaan yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja menciptakan dinamika yang kompleks antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sementara pekerja menghadapi ketidakpastian, pengusaha memiliki tanggung jawab lebih besar dalam menjaga keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja. Oleh karena itu, implementasi dan pemantauan UU ini menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan yang

sesuai dengan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ekosistem ketenagakerjaan Indonesia.

Persepsi Masyarakat dan Akademisi Mengenai Undang-Undang Cipta Kerja serta Dampak Sosial Yang Ditimbulkan

Omnibus law atau undang-undang cipta kerja dibuat guna untuk menangani permasalahan dalam undang-undang terdahulu yang mengatur mengenai hak buruh. Namun omnibus law yang dibuat untuk mengoreksi kebijakan yang ada saat ini justru berdampak sebaliknya, keberadaan omnibus law tersebut justru memperburuk keadaan dan melanggar beberapa aturan sebelumnya. Dan lebih menguntungkan pihak pengusaha atau investor. Sejumlah masyarakat mengkritik atas penetapan omnibus law sebagai undang undang. khususnya bagi para peneliti, mahasiswa dan juga buruh. Beberapa aksi demonstrasi untuk memprotes aturan perundang-undangan telah dilakukan, tetapi DPR RI seolah tutup mata dan telinga, sehingga tetap mengesahkan UU tersebut sejak 5 Oktober 2020. Dengan disahkannya omnibus law cipta kerja dapat merugikan masyarakat menengah ke bawah terutama buruh dan tenaga kerja. Sejumlah aksi demonstrasi di beberapa wilayah dilaksanakan untuk menolak peraturan undang-undang tersebut. Pada demonstrasi tersebut, para buruh juga mengatakan bahwa mereka akan melakukan pemogokan besar-besaran di seluruh Indonesia jika pemerintah tidak mendengarkan tuntutan mereka. Demonstrasi tersebut menunjukkan buruh menentang omnibus law cipta kerja.

Terdapat beberapa pasal dalam RUU yang bertentangan bahkan masih kontroversi karena biasanya merugikan masyarakat dan lebih menguntungkan bagi pengusaha, yaitu. pasal 89 (25), pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, pasal 156 (3) huruf g dan h, pasal Ini merupakan pasal yang menitikberatkan pada perwujudan hak-hak pekerja pada jam kerja, dan pasal ini dihilangkan dari Undang-Undang Cipta Kerja sehingga menimbulkan kontroversi dan konflik antara pekerja dan pemerintah.

Selain kritik dari masyarakat, Putusan MK terkait pengesahan UU Cipta Kerja mendapat kritik dari Kepala divisi advokasi LBH Bandung, Muit Pelu menyatakan bahwa “kepastian hukum UU cipta kerja ini berdampak buruk bagi masyarakat luas. Misal dalam UU Cipta Kerja yang mengatur tentang pengupahan dan perizinan lahan. Aturan itu memiliki dampak langsung terhadap masyarakat yang bekerja sebagai buruh maupun petani.” Civitas akademi FH UII juga mengkritik bahwa Undang-Undang cipta Kerja memiliki potensi menyulitkan hak pekerja. Pekerja dibebani pada beberapa hal, misalnya: upah minimum kabupaten/kota tidak diketahui, upah bergantung pada pertumbuhan ekonomi daerah, dan upah dihitung dalam satuan waktu (jam). Dalam proses registrasi RUU Cipta Kerja juga perlu melibatkan kelompok sasaran agar rancangan undang-undang tersebut berjalan lancar. Sedangkan dalam fase ini, tidak melibatkan kelompok sasaran dalam merancang UU Cipta Kerja, tetapi hanya menyangkut investor/ pengusaha. situs resmi pemerintah pun tidak melakukan penerbitan draft RUU dan naskah akademiknya, sehingga warga menerima berita dari situs yang tidak resmi.

Sesuai pemaparan tersebut, jika aturan yang dihasilkan pemerintah mengalami pertentangan yang sangat tinggi dikalangan masyarakat, maka semakin rendah legitimasi sosialnya. Dalam pembuatan peraturan pemerintah seharusnya memperhatikan kepentingan masyarakat, bukan hanya mempertimbangkan segelincir elite tanpa memandang kondisi masyarakat. Kemudian, pembuatan regulasi harus terbuka dan transparan, maka dari itu masyarakat mengetahui proses dan prosedur ketika menangani peraturan, para perancang harus melihat ke depan sebelum menyetujuinya, terutama ketika mengevaluasi dampak dari undang-undang yang diterbitkan. Dampak Sosial disahkannya Undang Undang:

1. Karyawan terancam untuk tidak menerima kompensasi.

Setidaknya ada 5 pasal mengenai penetapan uang pesangon dihilangkan dari UU Ciptaker. Akibatnya, karyawan berisiko tidak menerima pesangon jika berhenti, mengalami pengunduran diri (dipecat), atau meninggal dunia.

- a. Pasal 81 Ayat 51 UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang memuat aturan mengenai pesangon bagi pekerja yang berhenti dari pekerjaannya.
- b. Pasal 163 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penetapan pemberhentian apabila perusahaan berhenti beroperasi karena perubahan kedudukan, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan, dihilangkan dan diganti dengan Pasal 81 ayat 52 UU Cipta Kerja
- c. Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang penetapan pemberhentian, yang mengatur tentang penetapan pemberhentian, apabila pemberhentian tersebut karena kerugian perusahaan yang terus-menerus pada tahun ke-2 atau force majeure, dihilangkan dan diganti dengan pasal 81 poin 53 Undang Undang Cipta Kerja
- d. Pasal 165 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penetapan pemberhentian apabila terjadi pemberhentian karena kepailitan perusahaan, dihapuskan dan diganti dengan pasal 81 ayat 54 UU Ciptaker.
- e. Pasal 81 Ayat 55 UU Cipta Kerja menghilangkan Pasal 166 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon kepada ahli waris apabila pekerja meninggal dunia.

2. Lebih mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia

UU Ciptaker memudahkan tenaga kerja asing (TKA) masuk Indonesia. Hal ini dijalankan pada pasal 81 ayat (4) sampai ayat (11) UU Cipta Kerja mengganti dan menghilangkan beberapa ketentuan mengenai tenaga kerja asing dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Contohnya yaitu Pemerintah menghapus kewajiban pengadaan. UU Cipta Kerja. izin tertulis terhadap investor yang akan menggunakan tenaga kerja asing sesuai dengan Pasal 81 (4) UU Ciptaker, kewajiban ini lebih dulu disebutkan dalam Pasal 42 (1). Sebaliknya, pengusaha hanya perlu merencanakan penggunaan tenaga kerja asing, sebagaimana tercantum dalam pasal 81 ayat (4) UU Ciptaker yang mengganti pasal 42 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib mempunyai rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disetujui oleh Pemerintah Pusat." UU Ciptaker berbunyi.¹¹ Belakangan, pemerintah juga mengurangi jumlah tugas yang dilarang bagi pekerja asing. Yang lebih dulu diatur dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pegawai asing tidak diperbolehkan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab pribadinya serta tugas khusus yang diatur dengan peraturan menteri. Akan tetapi pemerintah menghilangkan pasal itu dengan Pasal 81 (8) UU Ciptaker. Pemerintah hanya mengontrol pekerja asing bekerja pada posisi sumber daya manusia.

3. Batas Maksimal kontrak 3 tahun bagi pekerja kontrak Dihapuskan

Melalui UU Ciptaker, pemerintah mengubah dan menghapus beberapa pasal terkait kontrak kerja waktu tetap (PKWT). Salah satu yang menjadi perbincangan yaitu pemerintah akan menghilangkan batasan maksimal tiga tahun bagi karyawan kontrak dalam UU Cipta kerja. Pada pasal 59 ayat 1 lebih dulu disebutkan bahwa PKWT dibuat hanya untuk pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan paling lama 3 tahun. Ayat 15 Pasal 81 UU Cipta Kerja mengubah pemberlakuan Pasal 59 sehingga disebutkan bahwa PKWT hanya bisa dilaksanakan bagi pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam jangka singkat. lebih jelas pemerintah sudah melampaui batas maksimal tiga tahun. Namun, Pemerintah menambahkan pasal 81 ayat (15) yang mengubah pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja jika waktu atau pelaksanaan tugas tertentu ditentukan oleh kontrak kerja. maksudnya lama waktu kontrak tergantung pada kontrak antara pengusaha/ investor dengan pekerja atau pekerjanya.

4. Jam Lembur Tambah Serta Cuti Panjang Hilang

Secara spesifik, Pasal 81(22) UU Ciptaker mengubah pasal 78 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kerja lembur. Mulanya Pasal 78 UU Ketenagakerjaan mengatur

waktu lembur maksimal 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam jangka satu minggu.¹² Tetapi dalam UU Cipta Kerja, waktu lembur ditingkatkan menjadi maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam satu minggu, dengan tambahan ketentuan libur panjang yakni 1 bulan pada tahun ke-7 dan 1 bulan pada tahun ke-8, tercantum dalam pasal 81 poin 79. Sedangkan, pada UU Ketenagakerjaan aturan tersebut tertera pada pasal 79 (4) (d).

5. Dihapuskannya UMK

UU Cipta Kerja menghapuskan gaji spesifik provinsi dan kota/kabupaten (UMK) serta gaji minimum spesifik industri di suatu wilayah provinsi atau kota/kabupaten berdasarkan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, UU Ciptaker mengatur kepala daerah bisa membentuk kabupaten/kota. upah minimum dengan ketentuan khusus sebagaimana disebutkan pada pasal 88C UU Ciptaker terlampir.

Perubahan Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Yang Diakibatkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja Dapat Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah Dari Perspektif Sosiologis

Keberadaan suatu regulasi sangatlah krusial keberadaannya apabila apa yang diatur merupakan berdampak bagi warga negara secara serempak. Hukum yang timbul dimasyarakat seharusnya dapat membawa kemaslahatan, baik bagi rakyat sebagai buruh, rakyat sebagai pengusaha, dan rakyat sebagai pemerintah. Sehingga apa yang diakibatkan oleh adanya regulasi tersebut berdampak positif bagi seluruh pihak yang terdampak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemerintah sebagai pihak utama yang menimbulkan adanya regulasi dimasyarakat, haruslah bertanggungjawab secara penuh terhadap problematikkah yang muncul sebagai akibat dari ketimpangan sosial yang ada.

Dalam pengaturannya pemerintah mengadakan suatu kaidah khusus yang mana membahas hubungan kerja sesuai porsinya, yaitu hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan kaidah peraturan hukum atau cabang dari ilmu hukum yang mempelajari dan juga mengatur hubungan industri atau hubungan kerja baik antara pekerja dengan pengusaha, pekerja dengan pemerintah, dan juga pengusaha dengan pemerintah. Hubungan industri yang tercipta dan berjalan di antara ketiganya, seharusnya dapat terlaksana sesuai dengan sebagaimana apa yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan dalam mengatur segala urusannya bersumber pada sumber hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yakni KUHPer, UUCK, dan Peraturan-peraturan lainnya dikeluarkan dan diakui secara resmi oleh negara.

Perubahan yang terdapat pada regulasi ketenagakerjaan antara pihak-pihak Industrial sangatlah berpengaruh bagi hubungan industri diantara mereka. Perlu diketahui bahwasanya hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 Ayat 16 UU No 13 Tahun 2003). Berdasarkan sumber hukum yang telah tercantum dapat dikatakan bahwa hubungan industri merupakan segala bentuk hubungan yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam mengatur tentang proses produksi barang dan atau jasa, namun pengaturan hubungan tersebut haruslah selaras dengan dasar negara.

Pengaturan yang terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan perselisihan diantara para pihak. Namun akibat dari konflik yang terjadi antara para pihak yang terdampak yaitu unjuk rasa mengenai keadilan bagi buruh dikumandangkan. Aksi yang ditunjukkan tidak hanya oleh buruh saja namun serikat pekerja, pelajar dan juga mahasiswa ikut serta menyuarakan keresahan buruh. Apabila dikaji secara menyeluruh terhadap Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang dirasa menimbulkan kecenderungan sosial atau ketimpangan terhadap salah satu pihak, yaitu pemerintah dirasa lebih memihak kepada pengusaha maupun lembaga pemberi pekerjaan.

Alasan lain yang menjadikan omnibus law atau undang-undang cipta kerja mendapat penolakan dari pihak buruh dan juga masyarakat umum yaitu, omnibus law dirasa terlalu terburu-buru dalam proses pengesahannya, sehingga masyarakat umum mengira omnibus law yang ada belum cukup matang untuk diterapkan sebagai hukum atau acuan dalam bertindak. Akibat yang muncul dari ketidaksiapan omnibuslaw yaitu, terdapatnya pasal-pasal yang dirasa merugikan buruh namun lolos pengujian.

Pasal-pasal yang dirasa merugikan buruh yang secara tidak langsung menimbulkan ketidakpuasan pihak buruh terhadap pemerintah sebagai berikut;

1. Pasal 88C Draf UUCK tentang Upah Minimum. Yaitu UMP atau Upah minimum Pekerja ditetapkan oleh gubernur, yang mana upah minimum tersebut merupakan upah minimum provinsi, sedangkan pada PP no 78 tahun 2005 dikatakan bahwa penetapan nilai upah minimum dilakukan di provinsi. Sehingga menetapkan UMP sebagai acuan besar gaji provinsi.
2. Pasal 56 UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dikatakan bahwasanya PKWT atau pekerja kontrak waktu tertentu diperpanjang yaitu yang pada UU Ketenagakerjaan paling lama 3 tahun namun pada UUCK paling lama 5 tahun, dan perpanjangan paling lama juga 5 tahun.
3. Pengaturan outsourcing pada UU No 11 Tahun 2020 yaitu outsourcing dilakukan tidak terbatas, maksudnya ketentuan pekerja outsourcing dapat bekerja di pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan kesempatan kerja pekerja non outsourcing.¹⁶ Sedangkan pada UU No 13 Tahun 2003 dikatakan bahwasanya pekerja outsourcing hanya dapat bekerja pada pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi perusahaan. Sehingga masih memberikan kesempatan untuk pekerja non outsourcing.
4. Pengaturan Pesangon pada UU No 13 Tahun 2003 dikatakan mengenai minimal pesangon sedangkan pada UU No 11 Tahun 2020 dikatakan mengenai besaran pesangon yang harus diberikan. Sehingga pada UU ketenagakerjaan besaran pesangon yang diberikan bisa lebih besar dari pada yang diatur pada UU Cipta Kerja.

Dari penjabaran mengenai pasal ataupun peraturan yang disahkan oleh pemerintah, berdampak langsung terhadap hubungan masyarakat yang berlapis. Pentingnya cermat dan juga teliti dalam penetapan regulasi yang berdampak bagi masyarakat luas perlu dilakukan guna terwujudnya hubungan yang harmonis diantara para pihak yang terdampak. Apabila kejadian seperti diatas terulang kembali, unjuk rasa patut diagungkan agar aspirasi dan juga hak-hak sebagai warga negara dapat terpenuhi.

KESIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di Indonesia membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, memicu dampak sosial yang kompleks. Meskipun bertujuan memberikan fleksibilitas dan mendorong pertumbuhan ekonomi, perubahan ini menimbulkan risiko seperti ketidakpastian pekerjaan, penurunan upah, dan kurangnya keamanan kerja. Pentingnya mencari keseimbangan antara mendukung pertumbuhan ekonomi dan melindungi hak serta kesejahteraan pekerja menjadi sorotan utama. Perubahan melibatkan aspek penting seperti aturan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing, mekanisme pemutusan hubungan kerja, pelatihan kerja, waktu kerja, upah, dan sanksi pidana. Dalam konteks pembentukan serikat pekerja, kebebasan berorganisasi dihadapkan pada pembatasan yang dapat merugikan hak kolektif pekerja. Diversifikasi pekerjaan diakui sebagai solusi untuk mengurangi pengangguran, tetapi perlu diawasi agar tidak meningkatkan kesenjangan gender dan memastikan inklusivitas ekonomi.

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja dihadapkan pada kritik dari masyarakat, akademisi, dan serikat buruh karena dianggap merugikan hak-hak buruh, termasuk terkait pesangon, masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA), kontrak kerja, jam lembur, dan penghapusan

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), hukum ini tetap disahkan pada 5 Oktober 2020. Demonstrasi menolak undang-undang ini mencerminkan ketidakpuasan luas, dengan pasal-pasal kontroversial menjadi fokus utama kritik. Keseluruhan, implementasi Undang-Undang Cipta Kerja menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan yang memenuhi kepentingan semua pihak dalam ekosistem ketenagakerjaan Indonesia. Kontroversi dan perlawanan yang muncul menunjukkan perlunya perhatian teliti dalam penetapan regulasi untuk menciptakan hubungan yang harmonis di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F., Gultom, *"Kritik Warga Pada RUU Omnibus Law Dalam Paradigma Critical Legal Studies"*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, Vol. 10, No. 1, 2020.
- Az-Zahra, Hanifah, *"Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum"*, Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan Vol. 15, No. 1, 2021.
- Dewanto, Dewanto, *"Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK"*, jurnal Panorama Hukum, Vol. 5, No. 1, 2020.
- Finaka, Andrew, *"RUU Omnibus Law VS Tenaga Kerja"*, <https://indonesiabaik.id/infografis//ruu-omnibus-law-vs-tenagakerja.com>, diakses 10 Desember 2023
- Intelektual, *"UU Cipta Kerja Pasar Tenaga Kerja Fleksibel"*, <https://www.google.com/amp/s/menitilinkite.com/>, diakses 10 Desember 2023
- Irvan, Rizal, *"Omnibuslaw Antara Desiderata Dan Realita"*, Jurnal Hukum, Samudra Keadilan, Vol. 15, No. 2, 2020.
- Irwan, Rahmat, *"Pancasila Sebagai Staatsfundamentalnorm Indonesia Dalam Pembentukan Hukum Nasional"*, Jurnal Ilmiah METADATA, Vol. 3, No. 2, 2021.
- Jamil, Jamil S.H., M.H., *"Pandangan dan Pernyataan Sikap Civitas Akademika FH UII atas Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja"*, <https://law.uui.ac.id/blog/2020/03/12/pandangan-dan-pernyataan-sikap-sivitas-akademika-fh-uui-atas-rancangan-undang-undang-cipta-kerja/>, diakses 10 Desember 2023.
- Kartikasari, Hesty, *"Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law"*, Journal Of Law: Vol.4, No. 1, 2021.
- Putri Tesalonika Tuegeh, Francius X. Tangkudung, Jusuf O. Sumampow, *"Kajian Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Dan Dampaknya Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia"*, Jurnal Lex privatum, Vol. 9, No. 10, 2021.
- Saputra, *"Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum Nusantara"*, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 2021.
- Sudarmanto, Kukuh, *"Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah"*, Jurnal USM Law Review, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Zulkarnaen, Ahmad Husnaeni, *"Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia"*, Jurnal Mimbar Justitia, Vol. 11, No. 2, 2016