

PROBLEMATIKA PEMBENTUKAN RUU CIPTA KERJA DENGAN KONSEP OMNIBUS LAW PADA KLASTER KETENAGAKERJAAN PASAL 89 ANGKA 45 TENTANG PEMBERIAN PESANGON KEPADA PEKERJA YANG DI PHK

Fajar Kurniawan¹

Email: kurniawanfajar777@gmail.com

Wisnu Aryo Dewanto

Abstract

This research was conducted to find out the problem of formation a bill that regulate employment with the concept of the Omnibus Law which was rejected by workers in the labor cluster that regulates about severance pay given to dismissed workers. This study uses a statue approach, conceptual approach, and case approach to make it easier to understanding the problem in that field. The results of the study was found that the amendment to the severance provisions in article 156 of Law with number 13 of years 2003 concerning the employment bill in Article 89, absolutely did not provide a solution of the occurred problems so far. With these changes narrowed the labor rights and widen employers to exploit labor for his self profit . Therefore the Government and the Parlement should give a better solution to give welfare and certainty to workers and employers in the Employment Cluster Work Bill in Article 89 number 45 so that it can provide a good impact on the country.

Keyword: Omnibus Law, Regulation, Severance

Pendahuluan

Di awal tahun 2020 pemerintah tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (yang selanjutnya disingkat dengan RUU) Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *Omnibus Law*. RUU ini sedang dipersiapkan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Pemerintah memandang perlu adanya RUU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia yang

¹ Penulis adalah Mahasiswa Pascasarjana Universitas Surabaya

mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan RUU ini mampu membuka lapangan kerja baru.²

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.³ Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.

Di dalam RUU Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.

Di dalam proses perancangan RUU ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju dengan adanya RUU ini. Adanya opini-opini publik ini tidak lain disebabkan karena pengerjaannya yang di *deadline* hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan RUU ini. Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang di putus hubungan kerjanya oleh perusahaan.

Pada konteks ini lah kenapa para buruh dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Inti permasalahan tersebut terletak di dalam pasal

² RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkumham. <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi> diakses pada tanggal 30 April 2020

³ Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*. Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April 2020, hlm 4. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6991>

89 ayat 45 RUU Cipta Kerja yang mengganti ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada ayat 1 pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diganti dengan redaksi “*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja*”, kemudian pada ayat 3 pasal 156 perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan ketentuan huruf g yang berbunyi “*masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah*”. Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.

Ini lah salah satu permasalahan yang sedang dihadapi oleh Pemerintah, anggota DPR, dan masyarakat sehingga pengesahan RUU Cipta Kerja ini memakan waktu yang cukup lama. Problematika ini masih terus di suarkan oleh kaum buruh dan masyarakat untuk menolak adanya RUU tersebut ketika DPR sedang membahas RUU Cipta Kerja ini dalam rapatnya. Pemerintah dan DPR seharusnya sudah tahu bahwa adanya sebuah hukum yang berlaku sudah semestinya memberikan rasa adil kepada masyarakat dan mampu memberikan kebahagiaan kepada masyarakat. Namun disisi lain Pemerintah juga tetap harus berupaya dan konsisten untuk menumbuhkan perekonomian rakyat sebagai jalan untuk mencapai kesejahteraan sosial.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka penulis dapat menarik sebuah permasalahan yakni bagaimana konsep omnibus law dalam pembuatan perundang-undangan di Indonesia dan bagaimana tinjauan hukum dalam problematika RUU Cipta Kerja dengan konsep *Omnibus Law* pada klaster ketenagakerjaan pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK.

Pembahasan

Konsep *Omnibus Law* Dalam Pembuatan Perundang-Undangungan Di Indonesia

Omnibus Law diambil dari kata *Omnibus* dan *Law*. *Omnibus* itu sendiri berasal dari kata “*Omnis*” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak”.⁴

⁴ Apa itu Omnibus?, Yudo, <https://pelitaku.sabda.org/node/872> diakses pada tanggal 14 Maret 2020

Sedangkan makna *Law* adalah “hukum”, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang. Dalam konteks ini para ahli hukum sering membuat istilah *Omnibus Law* sebagai undang-undang payung.

Pakar Hukum Tata Negara Fachri Bachmid berpendapat bahwa *Omnibus Law* adalah sebuah konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik.⁵

Menurut Sofyan Djalil (Menteri Agraria dan Tata Ruang) konsep omnibus law adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan diterbitkannya satu Undang-Undang untuk memperbaiki sekian banyak Undang-Undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya Undang-Undang tidak bisa dilakukan percepatan-percepatan karena banyaknya Undang-Undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan.⁶

Dari penjelasan pakar hukum diatas maka penulis menyimpulkan bahwa konsep *Omnibus Law* ini merupakan sebuah aturan yang dibuat untuk memangkas beberapa aturan yang dianggap tumpang tindih dan menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus untuk menyinkronkan beberapa aspek menjadi produk hukum yang besar.

Konsep *Omnibus Law* ini lebih akrab digunakan oleh negara-negara yang menggunakan sistem hukum *Anglo Saxon Common Law*. Beberapa negara seperti Amerika, Kanada, Irlandia, dan Suriname telah menggunakan pendekatan *Omnibus Law* atau *Omnibus Bill* dalam perundang-undangannya.⁷ Di Asia Tenggara *Omnibus Law* pertama kali di praktekan oleh negara Vietnam yang pada waktu itu hendak mengadopsi hasil aksesinya dengan WTO pada tahun 2006. Untuk mengimplementasikan hal tersebut Perdana Menteri memerintahkan Kementerian Hukum setempat untuk melakukan

⁵ Bagir Manan, (1997), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm. 144.

⁶ Achmad Teguh Wahyudin, Konsep Implementasi Omnibus Law Pada Sistem Perundang-Undangan, makalah ini dapat diakses di https://www.academia.edu/41537217/MAKALAH_OMNIBUS_LAW diakses pada tanggal 31 Maret 2020

⁷ Menelusuri asal-usul Konsep Omnibus law, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law> diakses pada tanggal 02 April 2020

penelitian terkait kemungkinan penerapan pendekatan Omnibus di Vietnam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimungkinkan untuk menerapkan pendekatan omnibus mengingat tidak ada peraturan yang melarang. Selain itu, adanya tumpang tindih peraturan dan panjangnya prosedur legislasi untuk mengubah sebuah pasal, menjadi pertimbangan diadopsinya omnibus law di Vietnam.⁸ Dengan melihat penerapan *Omnibus Law* di negara Vietnam, maka pemerintah mempertimbangkan untuk menggunakan konsep tersebut dalam rangka untuk menumbuhkan perekonomian di Indonesia.

Menurut penulis di dalam undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai tata cara pembentukan perundang-undangan dengan konsep *Omnibus Law*. Ini dikarenakan *Omnibus Law* dalam lingkup negara yang menggunakan sistem hukum *Civil Law* masih sangat jarang sekali menggunakan konsep *Omnibus Law* dalam proses pembentukan perundang-undangan, meskipun ada beberapa negara yang telah menggunakannya. Pada dasarnya *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep yang sebenarnya tidak berkaitan dengan sistem hukum yang berlaku, namun substansi daripada *Omnibus Law* yang menjadikan konsep ini sangat tepat untuk dijadikan sebuah solusi dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.

Sejauh ini hierarki didalam perundang-undangan di Indonesia yang terdapat didalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 pasal 7 adalah sebagai berikut :⁹

1. UUD 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah Provinsi
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

⁸ Wahyudin, *Op. Cit*, 10

⁹ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 pasal 7

Melihat adanya hierarki tersebut penulis menganggap seharusnya dalam tatanan pembentukan perundang-undangan di Indonesia mulai dirubah dan dimasukkan konsep *Omnibus Law* agar Pemerintah dan DPR memiliki opsi lain sehingga mampu menciptakan harmonisasi perundang-undangan yang lebih baik. Jelas bahwa di dalam hierarki dan tata urutan peraturan perundang-undangan tersebut belum ada konsep *Omnibus Law* Sebagai salah satu asas dalam sumber hukum. Maka ketika pemerintah memaksakan RUU *Omnibus Law* ini akan mengkualifir dan melabrak Teori Pembentukan peraturan Perundang-undangan Kita yang sudah diatur lebih jelas dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan, hal demikian pasti akan menimbulkan konflik norma baru lagi padahal tujuan dari omnibus *Law* ini sebagai Upaya Penyegaran atau harmonisasi peraturan perundang-undangan.¹⁰

Meskipun sangat awam sekali di telinga masyarakat Indonesia, sebenarnya konsep ini telah digunakan dalam 2 undang-undang di Indonesia namun kurang diperhatikan secara serius oleh masyarakat. Undang-undang tersebut yakni sebagai berikut :¹¹

1. Perpu Nomor 1 Tahun 2017 tentang Akses Informasi Keuangan Untuk Kepentingan Perpajakan jo UU Nomor 9 Tahun 2017, yang mencabut:
 - a. Pasal 35 ayat (2) & Pasal 35A UU Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan
 - b. Pasal 40 & Pasal 41 UU Perbankan
 - c. Pasal 47 UU Pasar Modal
 - d. Pasal 17, Pasal 27, & Pasal 55 UU Perdagangan Berjangka Komoditi
 - e. Pasal 41 dan Pasal 42 UU Perbankan Syariah
2. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mencabut
 - a. UU Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah
 - b. Pasal 157, Pasal 158 ayat (2) s.d. ayat (9), dan Pasal 159 UU Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

¹⁰ Suwandi Arham, (2019), *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, *Petitum*, Vol 7, No, 2, Oktober 2019, <https://uit.e-journal.id/JPetitum/article/view/652> diakses pada tanggal 27 April 2020

¹¹ Wahyudin, *Op. Cit*, 12

- c. Pasal 1 angka 4, Pasal 314 s.d. Pasal 412, Pasal 418 s.d. Pasal 421 UU Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPRD, dan DPD

Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK

Pada pembahasan ini pemaknaan pesangon menurut kamus besar bahasa indonesia adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja. Jelas bahwa pemberian uang pesangon tersebut akibat dari ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja. Didalam UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hubungan kerja antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja, secara yuridis, penerima kerja atau pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara kita tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.¹² Pengertian tersebut memberikan sebuah gambaran bahwa pekerja tidak bisa dipekerjakan dengan semena-mena oleh perusahaan, sehingga perusahaan tetap memberikan tunjangan-tunjangan sebagai bentuk kesejahteraan kepada pekerja. Namun di dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini hanya mengatur bagaimana penghitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di PHK Namun secara umum maksud daripada pemberian uang pesangon tersebut tidak dijelaskan di didalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.¹³

Konsep dasar pemberian pesangon ini didasarkan pada adanya sebuah pemutusan hubungan kerja yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan sebuah apresiasi kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan.. Sehingga kesan daripada memperbudak pekerja oleh perusahaan dihilangkan agar tidak ada pihak yang

¹² Zainal Asikin, (2006), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 5.

¹³ Ari Hernawan, *Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun*, Kerta Patrika, Vol 38, Nomor 1, Januari-April 2016. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/21530> diakses pada tanggal 1 Mei 2020.

merasa dirugikan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 mendefinisikan pesangon merupakan sebuah pembayaran uang dari pemberi kerja (Pengusaha) kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja.¹⁴ Dasar dari adanya pemberian pesangon tersebut tertera didalam kontrak kerja sebagai dasar adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Prinsip seperti ini diterapkan oleh semua instansi sebagai bentuk adanya sebuah kesepakatan terlebih dahulu sebelum berjalannya sebuah perjanjian. Prinsip tersebut tertuang jelas didalam KUH Perdata pasal 1320 yang menerangkan syarat sah nya perjanjian. Namun pada satu kasus otoritas sebuah perusahaan terhadap para pekerjanya tidak bisa dipungkiri akan adanya hal itu. Pada kasus pemutusan hubungan kerja PT. Pelindo II yang berstatus sebagai perusahaan BUMN telah melampaui kewenangannya dengan melakukan PHK terhadap beberapa karyawan dengan tindakan sepihak tanpa melakukan upaya bipatrit maupun tripartid dengan mekanisme musyawarah menuju mufakat terlebih dahulu.¹⁵ Kasus ini tentu menunjukkan bahwa masih adanya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang melanggar peraturan yang berlaku.

Kemudian pada kasus lain ada juga perusahaan yang melakukan PHK pada karyawannya, namun tidak memberikan pesangon sebagaimana yang telah diatur oleh UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kasus ini terjadi pada karyawan PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat yang di PHK namun tidak diberikan pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Perusahaan ini juga membuat sebuah kebijakan secara sepihak bagi karyawan yang tidak mau di mutasi akan di PHK langsung dan uang pesangon akan dipangkas sebesar 5% dari ketentuan yang seharusnya. Kasus semacam ini yang membuat ketentuan yang telah diatur didalam UU 13 tahun 2003 perihal pesangon seakan-akan tidak memiliki dampak baik terhadap kesejahteraan buruh.

Pada konteks RUU Cipta Kerja ini problematika yang ada didalamnya memang begitu kompleks. Ini dikarenakan RUU Cipta Kerja berusaha untuk menghapus dan

¹⁴ Ramadhan, Skripsi, (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*, Bandung, UNPAS, hlm. 41.

¹⁵ Sherly Ayuna Putri, (2015), *Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Pelindo II (Persero)*, ADHAPER, Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015, hlm 8.
<https://jhaper.org/index.php/JHAPER/article/view/13> diakses pada tanggal 01 Mei 2020

mengubah beberapa regulasi seperti Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial dan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial menjadi satu bentuk peraturan yang selaras dengan visi penciptaan lapangan kerja yang masif hingga beberapa tahun ke depan.

Pembahasan klaster ketenagakerjaan ini menyotoyi permasalahan yang terdapat pada pasal 89 yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon dan uang penghargaan bagi pekerja yang di PHK. Pada pasal 89 ayat 1 ketentuan ini mengubah ketentuan pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, kemudian redaksi ini diganti menjadi *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”*.¹⁶

Menurut penulis dirubahnya ketentuan ini merupakan penurunan kesejahteraan buruh yang menghilangkan ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima tersebut seperti *Pertama*, cuti tahunan yang belum dan belum gugur, *Kedua*, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja itu diterima, *Ketiga*, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, *Keempat*, hal-hal lain yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian pada ayat 3 pasal 89 RUU Cipta Kerja juga merubah ketentuan di dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang lebih spesifik perubahan tersebut ada pada huruf g dan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapuskan pada RUU Cipta kerja. Perubahan yang terjadi ini dari segi tujuan adanya hukum tidak lah memberikan sebuah kemanfaatan atau kebahagiaan bagi para pekerja. Namun disisi lain adanya RUU ini memberikan sebuah keadilan antara kaum pekerja dengan pelaku usaha. Ini dikarenakan penghapusan huruf g dan h ayat 3 pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan dihapusnya ketentuan uang

¹⁶ Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 89 ayat 1

penggantian yang seharusnya diterima tidak serta merta merugikan kaum buruh secara signifikan namun pemerintah mencoba memberikan sebuah stimulus agar investor mau menanamkan modalnya dengan sedikit memberikan kelonggaran terhadap perusahaan untuk meniadakan beberapa kewajiban yang telah tertulis didalam pasal 89 RUU Cipta Kerja. Sebenarnya langkah tersebut menurut penulis merupakan bentuk upaya pemerintah dalam membangun perekonomian di Indonesia sehingga mewujudkan kesejahteraan sosial. Namun yang menjadi penghalang adalah sering kali buruh selalu menuntut hak-haknya secara berlebihan sehingga terkadang membuat beberapa investor atau pelaku usaha enggan membuka peluang usaha di Indonesia.

Disatu sisi Pemerintah memberikan garansi lain untuk memberikan kesejahteraan para pekerja ketika di PHK oleh perusahaan yakni dengan adanya jaminan kehilangan pekerjaan pada pasal 90 RUU Cipta Kerja yang merubah ketentuan pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional dan ketentuan pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Ini merupakan upaya tanggung jawab dengan menghilangkan hak-hak dari para pekerja sehingga jelas bahwa seharusnya adanya RUU Cipta Kerja pada Klaster Ketenagakerjaan ini mampu memberikan dampak positif kepada negara dengan tidak menghilangkan nilai keadilan daripada adanya hukum tersebut yang diperuntukkan bagi masyarakat.

Melihat daripada realita kasus yang dialami buruh saat ini, seharusnya RUU Cipta Kerja memperhatikan beberapa aspek yang menjadi jalan bagi para pengusaha untuk tidak menunaikan kewajibannya baik sebelum atau setelah adanya pemutusan hubungan kerja. Karena mengingat dengan dihapuskannya beberapa ketentuan pesangon pada RUU Cipta Kerja, maka semakin mendeskriditkan posisi buruh yang saat ini banyak menerima kenyataan yang tidak adil oleh para pengusaha.

Dari segi teori, substansi pada pasal 89 angka 45 RUU Cipta Kerja ini kurang memberikan sisi kemanfaatan kepada para buruh sehingga menyebabkan banyak para buruh menolak adanya RUU tersebut. Sudah seharusnya adanya sebuah hukum harus memberikan rasa manfaat kepada masyarakat pada umumnya. Ini dikarenakan tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kejahatan. Menurut Jeremy Bentham menganggap hukum pertama-tama harus dapat memberikan kebahagiaan kepada

individu-individu.¹⁷ Masyarakat pada umumnya mengharapkan sebuah manfaat dalam pelaksanaan hukum. Hukum hadir di masyarakat harus mampu memberikan sebuah manfaat atau kegunaan. Jangan sampai ketika hukum dilaksanakan malah menimbulkan sebuah keresahan di dalam masyarakat itu sendiri.¹⁸ Bentham juga berpendapat yang dikutip oleh Mohammad Ainurrohm, bahwa hukum baru dapat diakui sebagai hukum jika ia memberikan manfaat yang sebesar-besarnya terhadap sebanyak-banyaknya orang.¹⁹ Senada dengan hal itu, John Stuart Mill berpendapat bahwa sebuah tindakan atau kebijakan dianggap benar ketika mengutamakan kebahagiaan, dan keliru jika cenderung menghasilkan berkurangnya kebahagiaan.²⁰

Ini lah pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh pemerintah dalam membuat RUU Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan. Karena jika semakin melemahkan posisi buruh dimata perusahaan maka sudah pasti eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh akan semakin nyata adanya. Meskipun telah diatur UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun kenyatannya para buruh yang masih sering menderita dengan adanya tindakan sewenang wenang yang dilakukan oleh perusahaan. Adanya RUU Cipta Kerja ini seharusnya menjadi jalan penengah antara kepentingan para buruh dan pengusaha. Ketika sudah terjadi relasi yang harmonis antara buruh dan pengusaha, maka situasi dan kondisi disuatu perusahaan akan stabil dan secara otomatis akan berdampak pada produktifnya sebuah perusahaan yang berimplikasi kepada naiknya harga saham, kemudian menarik minat investor untuk menanamkan sahamnya di Indonesia.

Oleh sebab itu agar RUU Cipta Kerja ini bisa berjalan dengan optimal maka langkah yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah dalam perancangan RUU tersebut agar lebih efektif yakni *Pertama*, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama pemerintah harus melibatkan publik dalam setiap tahapan penyusunannya, sebab omnibus law memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan menuntut pihak yang membuat menjangkau

¹⁷ Darji Darmodiharjo, (2008), *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 118.

¹⁸ Sudikno Mertokusumo, (2005), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 160

¹⁹ Mohamad Aunurrohm, (2016), *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses 9 Desember 2016, hlm. 7

²⁰ Karen Leback, (2015), *Teori-Teori Keadilan*, Bandung, Nusamedia, hlm 14.

dan melibatkan banyak pemangku kepentingan terkait. *Kedua*, DPR dan pemerintah harus transparan dalam memberikan setiap informasi perkembangan proses perumusan UU sapu jagat ini. *Ketiga*, Penyusun harus memetakan regulasi yang berkaitan secara rinci. *Keempat*, Penyusun harus ketat melakukan harmonisasi baik secara vertikal dengan peraturan yang lebih tinggi maupun horizontal dengan peraturan yang sederajat. *Kelima*, Penyusun harus melakukan preview sebelum disahkan, terutama dalam melakukan penilaian dampak yang akan timbul dari UU yang akan disahkan.²¹

Kesimpulan

Secara garis besar proses pembentukan perundang-undangan dengan konsep *Omnibus Law* ini tidak diatur secara jelas didalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Ini dikarenakan *Omnibus Law* adalah sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat.

Dengan proses pembentukan yang cukup singkat RUU ini mampu lahir dengan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon pada pasal 89 angka 45 yang merubah ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Sampai hari ini masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh.

²¹ Antoni Putra, (2020), *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Vol 17, No 1 2020, <http://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/602> diakses pada tanggal 28 April 2020

Pada intinya RUU Cipta Kerja ini merupakan regulasi yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih lagi. Namun seharusnya secara substansi Pemerintah dan DPR jangan sampai melupakan kepentingan dari para buruh yang notabene adalah rakyat kita sendiri. Namun di sisi lain juga harus ada cara lain agar mampu menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal, (2006), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Darmodiharjoo, Darji. (2008). *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Leback, Karen, (2015), *Teori-Teori Keadilan*, Bandung, Nusamedia.
- Manan, Bagir, (1997), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung, Alumni.
- Mertokusumo, Sudikno, (2005), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty.

Skripsi

- Ramadhan, Skripsi, (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, Bandung, UNPAS.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembuatan Perundang-Undangan

Website

- Apa itu Omnibus?, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>
- Arham, Suwandi, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Petitum, Vol 7, No, 2, Oktober 2019, <https://uit.e-journal.id/JPetitum/article/view/652>
- Aunurrohim, Mohamad, *Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*. dikutip dari <http://www.academia.edu.com>
- Hernawan, Ari, *Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun*, Kerta Patrika, Vol 38, Nomor 1, Januari-April 2016. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/21530>

- Menelusuri *asal-usul Konsep Omnibus law*, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law>.
- Prabowo, Adhi Setyo, 2020, *Politik Hukum Omnibus Law*. Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April, <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6991>
- Putra, Antoni, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Vol 17, No 1 2020, <http://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/602>
- Putri, Sherly Ayuna, *Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Pelindo II (Persero)*, ADHAPER, Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015, hal 8. <https://jhaper.org/index.php/JHAPER/article/view/13>
- Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja.
<http://peraturan.go.id/rancangan/uu.html?page=2>
- RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkum Ham. <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>
- Wahyudin, Achmad Teguh, *Konsep Implementasi Omnibus Law Pada Sistem Perundang-Undangan*, makalah ini dapat diakses di: https://www.academia.edu/41537217/Makalah_Omnibus_Law