



**PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Penulisan Skripsi**

Oleh :

BIMA JUANTARA HARIONO

**NPM : 1716000014
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Tata Negara**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Nama : Bima Juantara Hariono
Npm : 1716000014
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Tata Negara

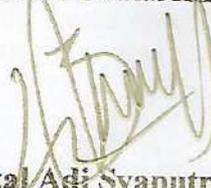
Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing I



Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.L.M. M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H

Dosen Pembimbing II



DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H

DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH:
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Nama : Bima Juantara Hariono
NPM : 1716000014
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Tata Negara

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI :

Pada Hari/Tanggal : Sabtu, 4 September 2021
Tempat : Ruang Judisium/Ujian Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Jam : 10.00 WIB s/d 11.00 WIB
Dengan tingkat Judisium : Dengan Pujian

PANITIAN UJIAN/TIM PENGUJI

Ketua : Tamaulina Br. Sembiring, SH., M.Hum., Ph.D
Anggota I : Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.LM
Anggota II : M. Yusrizal Adi Syaputra, SH., MH
Anggota III : Andoko, SH., MH.
Anggota IV : Agus Adhari, S.H.I., LL.M.

[Handwritten signatures of the examination committee members]

DIKETAHUI OLEH :
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN



[Handwritten signature]
Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : BIMA JUANTARA HARIONO
N.P.M : 1716000014
FAKULTAS / PRODI : SOSIAL SAINS / ILMU HUKUM
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa surat pernyataan ini tidak benar.

Medan, 11 November 2021

ang membuat pernyataan,

(BIMA JUANTARA HARIONO)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : BIMA JUANTARA HARIONO
N. P. M : 1716000014
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 JUNI 1999
Alamat : JL. BAKTI GG BERSAMA LK. V, KELURAHAN TANJUNG GUSTA, KECAMATAN MEDAN HELVETIA, KOTA MEDAN
No. HP : 082267285818
Nama Orang Tua : UNTUNG HARIONO/NEVOFI RESTUTY
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Tinjauan Yuridis Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Eksisting Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id Medan - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.L.M.
Nama Mahasiswa : Bima Juantara Hariono
Jurusan/Program Studi : Ilmu Hukum
Nomor Pokok Mahasiswa : 1716000014
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KET |
|------------|--|-------|-----|
| 06/03/2021 | Pengajuan Judul | | |
| 19/03/2021 | Penyerahan Proposal BAB I | | |
| 14/04/2021 | Revisi Proposal BAB I | | |
| 24/07/2021 | Perbaikan BAB I Pasca Seminar Proposal | | |
| 02/08/2021 | Penyerahan Skripsi BAB I-V | | |
| 07/08/2021 | Perbaikan Skripsi BAB I-V | | |
| 10/08/2021 | Perbaikan Skripsi BAB I-V dan Abstrak | | |
| 02/09/2021 | Penyerahan Skripsi | | |
| | | | |
| | | | |

Medan,
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id Medan - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H.,M.H
Nama Mahasiswa : Bima Juantara Hariono
Jurusan/Program Studi : Ilmu Hukum
Nomor Pokok Mahasiswa : 1716000014
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KET |
|------------|--|-------|-----|
| 06/03/2021 | Pengajuan Judul | | Acc |
| 19/03/2021 | Penyerahan Proposal BAB I | | Acc |
| 14/04/2021 | Revisi Proposal BAB I | | Acc |
| 24/07/2021 | Perbaikan BAB I Pasca Seminar Proposal | | Acc |
| 02/08/2021 | Penyerahan Skripsi BAB I-V | | Acc |
| 07/08/2021 | Perbaikan Skripsi BAB I-V | | Acc |
| 10/08/2021 | Perbaikan Skripsi BAB I-V dan Abstrak | | Acc |
| 02/09/2021 | Penyerahan Skripsi | | Acc |
| | | | |
| | | | |

Medan,
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Dr. Ony Medaline, S.H., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :
Tempat/Tgl. Lahir :
Nomor Pokok Mahasiswa :
Program Studi :
Konsentrasi :
Rata-rata Kredit yang telah dicapai :
Nomor Hp :
Judul yang diajukan sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: BIMA JUANTARA HARIONO
: MEDAN / 29 Juni 1999
: 1716000014
: Ilmu Hukum
: Hukum Tata Negara
: 142 SKS, IPK 3.82
: 082267285818
:

Judul

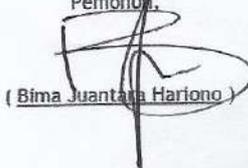
Tinjauan Yuridis Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Eksisting Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor :

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 21 April 2021
Pemohon :

(Bima Juantara Hariono)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

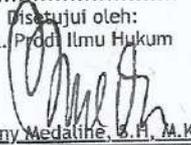
(Dr Vita Cita Emilia Tarigan, S.H., L.L.M)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Ilmu Hukum

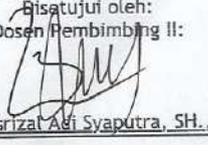
(Dr Onny Medaline, S.F., M.Kn)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(M. Yusrizal Aei Syaputra, S.H., M.H.)



No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 21 April 2021 15:02:23

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Bima Juantara Hariono
NPM : 1716000014
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Tata Negara

Menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

Tinjauan Yuridis Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Eksisting Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia”.

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 11. Agustus 2021

Dibuat oleh,



Bima Juantara Hariono

NPM. 1716000014

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.L.M.

Dosen Pembimbing II



M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 2509/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 Tanggal 05 September 2018
Jl. Jend.Gatot Subroto Km. 4,5 Kotak Pos 20122 Medan – Indonesia

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BIMA JUANTARA HARIONO

N.P.M : 1716000014

Program Studi : Ilmu Hukum

Konsentrasi : HTN

Jumlah Kredit : 139

IPK : 3.84

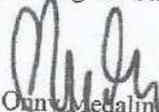
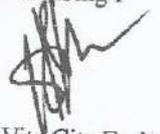
Mengajukan permohonan untuk membuat Skripsi dengan judul : PENGARUH
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM
SISTEM KETATANEGARAAN INDONESIA

Dengan kerangka isi dan Outline terlampir.

Medan, 11 Mei 2021

Pemohon,


BIMA JUANTARA HARIONO

| | | |
|---|--|---|
| CATATAN : Diterima Tel. | | Diketahui bahwa : TIDAK ADA JUDUL DAN ISI SKRIPSI YANG SAMA Nomor : 32/HK.HTN/FSSH/2020 Tanggal : 11 Mei 2021 |
| Persetujuan Dekan,  Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM |  UNPAB INDONESIA FAKULTAS SOSIAL SAINS | Ketua Program Studi,  Dr. Ouny Medaline, SH., M.Kn |
| Pembimbing I  Dr. Vita Cita Emia Tarigan, SH., L.LM. | | Pembimbing II  M. Yusrizal Adi Syaputra, SH., MH. |



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 106/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : BIMA JUANTARA HARIONO
NIM : 1716000014
Kelas/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Ilmu Hukum

atas namanya terhitung sejak tanggal 23 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

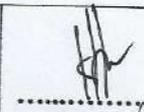
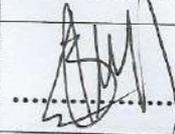
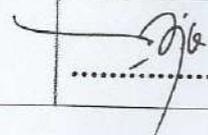
1. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
2. Revisi : 01
3. Efektif : 04 Juni 2015

FORM PERBAIKAN DAN PERSETUJUAN LUX SKRIPSI

PRODI ILMU HUKUM

Nama : Bima Juantara Hariono
NPM : 1716000014
Konsentrasi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Jumlah Halaman : 80 halaman
Jumlah Persen Plagiat : 32%
Hari/Tanggal Sidang : Sabtu, 4 September 2021
Meja Hijau
Dosen Pembimbing I : Dr. Vita Cita Emilia Tarigan, S.H., L.L.M.
Dosen Pembimbing II : M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H
Penguji I : Andoko, SHI., MH.
Penguji II : Agus Adhari. S.H.I., LL.M.

TIM PENGUJI/PENILAI

| | | |
|-----------------------------|-----------------|---|
| Catatan Dosen Pembimbing I | : Acc nild lux |  |
| Catatan Dosen Pembimbing II | : Acc Jilid lux |  |
| Catatan Dosen Penguji I | : Acc Jilid lux |  |
| Catatan Dosen Penguji II | : Acc Jilid lux |  |

Diketahui Oleh,
Ketua Prodi



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan. S.H., M.H

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA., MSc

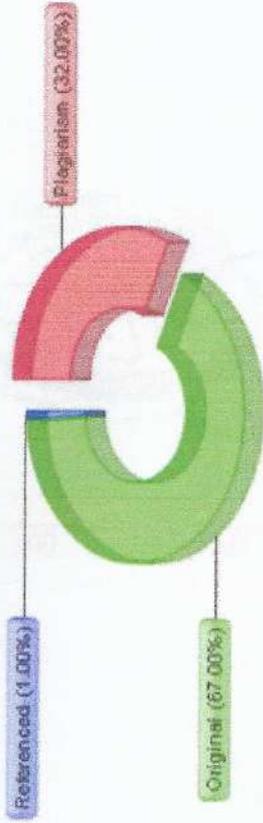
| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 36

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 Agustus 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BIMA JUANTARA HARIONO
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 JUNI 1999
Nama Orang Tua : UNTUNG HARIONO
N. P. M : 1716000014
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
No. HP : 082267285818
Alamat : JL. BAKTI GG BERSAMA LK. V, KELURAHAN TANJUNG
GUSTA, KECAMATAN MEDAN HELVETIA, KOTA MEDAN

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Tinjauan Yuridis Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Eksisting Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



BIMA JUANTARA HARIONO
1716000014

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

ABSTRAK

PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

BIMA JUANTARA HARIONO¹

Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.LM **

M. Yusrizal Adi Syahputra, S.H.,M.H**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang terbaru dan mengenyampingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesungguhnya telah sesuai dengan asas *lex posterior derogate legi priori*. Namun pada prakteknya Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak Menghapus secara penuh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka kedua undang-undang itu sama-sama berlaku dengan materi muatan yang sama dan kedudukan yang sama didalam hirarki perundang-undangan. Ini akan menimbulkan permasalahan dalam memilih hukum mana yang dipakai jika ada masalah atau permasalahan hukum terkait ketenagakerjaan. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimana Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia, Apa Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia, Bagaimana Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jenis Penelitian dalam Skripsi ini adalah pendekatan hukum yuridis normatif dengan sifat penelitian deskriptif. Adapun metode penelitian *library research* (studi penelitian kepustakaan), menggunakan data sekunder yang diolah dengan metode analisis kualitatif.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selama pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dihapus dan tidak diubah maka ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih berlaku.

Kata Kunci : Pengaruh, Cipta Kerja, Ketenagakerjaan

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

** Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur atas berkat dan anugerah Tuhan YME, dengan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosialis Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu, dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus atas bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan masukan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. M. Isa Indrawan, S.E., M.M** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu **Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu **Dr.Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.LM.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penyelesaian penelitian Skripsi ini.
5. Bapak **M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H.,M.H** selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penyelesaian penelitian Skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua yang tersayang dan terkasih, yaitu **Bapak Untung Hariono, S.H.**, dan **Ibu Nevofi Restuty, S.H.**, yang telah membesarkan, memotivasi, mendidik dan memenuhi seluruh kebutuhan penulis selama ini serta dengan berlimpah kasih sayang, penulis ucapkan terima kasih.
7. Kakak dan abang saya , Era Widya Pangestika Hariono dan Wira Satria Hariono yang telah menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Senior dan teman saya di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Hukum yang sekarang menjadi Fakultas Sosial Sains, yang telah membantu dalam hal pikiran serta waktunya untuk berdiskusi dengan saya.
9. Seseorang yang saat ini dalam hati saya yang telah membantu, mensupport, dan menyemangati saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, hanya Tuhan yang dapat membalas budi baik semuanya. Semoga ilmu yang penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan masa yang akan datang.

Medan,4 September 2021

Penulis

Bima Juantara Hariono

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| E. Keaslian Penelitian | 7 |
| F. Tinjauan Pustaka | 14 |
| G. Metode Penelitian..... | 18 |
| H. Sistematika Penulisan..... | 20 |
| BAB II REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA | 22 |
| A. Regulasi Ketenagakerjaan Sebelum Kemerdekaan | 22 |
| B. Regulasi Ketenagakerjaan Setelah Kemerdekaan | 26 |
| C. Regulasi Ketenagakerjaan Masa Pemerintahan Presiden Joko Widodo | 30 |
| BAB III LATAR BELAKANG LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI INDONESIA | 33 |
| A. Sejarah <i>Omnibus law</i> Di Dunia | 33 |

| | |
|--|--|
| B. Polemik Penerapan <i>Omnibus law</i> Dalam Menyusun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja | 37 |
| C. Faktor Pendorong Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia..... | 43 |
| | |
| BAB IV | PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.... |
| A. Asas-Asas Peraturan Perundang-Undangan | 47 |
| B. Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Hukum Indonesia | 54 |
| C. Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan | 57 |
| | |
| BAB V | PENUTUP |
| A. Kesimpulan..... | 71 |
| B. Saran | 73 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |
| | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 1.1 Perbedaan Perubahan Pasal-Pasal Ketenagakerjaan | 60 |
|--|-----------|

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum, sudah tercantum didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3). Ini mengharuskan bahwa segala penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara diatur didalam hukum. Bukan hanya dalam tatanan pemerintahan, namun juga lembaga-lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok seharusnya dilandasi oleh hukum. Sehingga akan tercapai ketertiban dan kepastian hukum. Hukum yang berisi peraturan atau norma yang akan menjadi petunjuk atau pedoman hidup yang wajib dipatuhi oleh setiap manusia dalam bermasyarakat.²

Sebagai sarana mencapai tujuan manusia dalam hal bermasyarakat dan bernegara. Dalam hal tersebut tujuan pokok hukum yaitu, menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban didalam dalam bermasyarakat, serta dicita-citakan akan terlindunginya kepentingan manusia. Hal tersebut dapat terjadi jika tercapainya tujuan hukum.³

Negara hukum yang dimaksud berdasarkan nilai-nilai pancasila yang merupakan falsafah dan dasar negara Indonesia. Negara berdasarkan hukum ditandai dengan

² R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 27.

³ Said Sampara dkk, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta, 2009, hal. 40.

perbuatan atau tindakan seseorang baik individu, kelompok dan pemerintah harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebelum perbuatan atau tindakan itu dilakukan. Negara dan hukum tidak dapat dipisahkan, negara menciptakan hukum tetapi kekuasaan pemerintah juga dibatasi oleh hukum, hukum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara, seperti kebebasan berfikir dan berbicara, kebebasan pers, kebebasan berserikat dan berkumpul, serta adanya jaminan akan kepastian hukum.⁴

Dalam hal penerapan hukum juga harus berdasarkan tata hukum. Tata hukum atau susunan hukum memberikan tempat yang sebenarnya kepada hukum. Maksud dari memberikan tempat yang sebenarnya yaitu, menyusun dengan baik dan tertib aturan-aturan hukum untuk diterapkan dalam masyarakat. Hal itu dilakukan agar ketentuan yang berlaku, dengan mudah dapat diketahui dan digunakan untuk menyelesaikan setiap peristiwa maupun permasalahan hukum.⁵

Dalam paham negara hukum, harus diadakan jaminan bahwa hukum itu sendiri dibangun dan ditegakan menurut prinsip-prinsip demokrasi atau kedaulatan rakyat. Karena supremasi hukum dan kedaulatan hukum itu sendiri pada pokoknya berasal dari kedaulatan rakyat. Hukum tidak boleh dibuat, ditetapkan, ditafsirkan, dan ditegakan dengan tangan besi berdasarkan kekuasaan belaka.⁶ Karena bila Hukum itu

⁴ I Dewa Gede Atmadja, *Ilmu negara (Sejarah, Konsep dan Kajian Kenegaraan)*, Setara Pers, Malang, 2017, hal. 198.

⁵ R. Abdoel Djamali, *Penghantar Hukum Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2012, hal. 5.

⁶ Jimly Asshidiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Garfika, Jakarta, 2017, hal. 57.

dibuat berdasarkan Kekuasaan akan memungkinkan terciptanya peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan undang-undang yang setara atau lebih tinggi.⁷

Pada awal tahun 2020 pemerintah sibuk mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan metode *Omnibus law*. Dalam upaya membangun perekonomian Indonesia, pemerintah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja untuk dijadikan skema agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Angka pengangguran yang tinggi sampai mencapai 7 juta jiwa memacu pemerintah menyelesaikan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja dengan tujuan mampu membuka lapangan kerja baru.⁸

Pada tanggal 5 Oktober 2020 Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja disahkan oleh DPR yang memancing respon dari berbagai organisasi, tokoh masyarakat, dan aktivis pembela rakyat. Respon tersebut terlihat dari berbagai aksi sebagai wujud dari ketidaksiapan dan bentuk kekecewaan masyarakat atas kebijakan pemerintah yang dianggap terburu-buru dan terkesan tidak melibatkan rakyat. Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dinilai lebih menguntungkan pihak pengusaha serta investor.⁹

⁷ Moh. Mahfud, *Politik Hukum di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hal. 348.

⁸ Rancangan Undang-Undang 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-ciptalapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tgl 22 Juni 2021, pkl 13.41 WIB.

⁹ Tri Nurhayati, *Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya*, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9, No. 6, 2021, hal. 1033.

Kekecewaan masyarakat semakin bertambah ketika di tanda tangannya Rancangan Undang-Undang Cipta kerja pada tanggal 2 November 2020 oleh Presiden Joko Widodo sehingga menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Presiden Jokowi sendiri telah mempersilahkan kepada masyarakat untuk melakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi bila Undang- Undang Cipta kerja ini tidak dapat memberikan kepuasan.¹⁰

Undang-Undang yang menggunakan metode *Omnibus law* di anggap dapat menjadi terobosan dalam penyederhanaan peraturan yang ada di Indonesia. *Omnibus law* berusaha untuk menjadikan keragaman undang-undang menjadi satu undang-undang saja. Praktek *Omnibus law* dapat digunakan dalam tiga keadaan yaitu undang - undang yang akan diubah berkaitan secara langsung, undang-undang yang akan diubah tidak berkaitan secara langsung, dan undang - undang yang akan dibuat tidak berkaitan, tetapi dalam praktek bersinggungan.¹¹

Dalam teori pembentukan undang-undang terdapat asas *lex posterior derogate legi priori*. Asas ini menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan yang baru akan mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang terdahulu. Penggunaan asas ini berlaku bila dua peraturan perundang-undangan yang dihadapkan memiliki kedudukan yang sama dalam hirarki peraturan perundang-undangan.¹²

¹⁰BBC.online, *Omnibus Law: Jokowi persilakan penolak Undang-Undang gugat ke MK, setelah demonstrasi besar di berbagai kota*, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54410069>, diakses pada tgl 31 Maret 2021, pk1 17.10 WIB.

¹¹ Vincent Suriadinata, *Penyusunan Undang - Undang Bidang Investasi : Kajian Pembentukan Omnibus Law di Indonesia*, Refleksi Hukum : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 4 Nomor 1, 2019, hal. 45.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hal. 141-142.

Selain itu berlaku juga asas *lex specialis deroget legi generali* dalam teori pembentukan peraturan perundang-undangan. Asas ini menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan yang sifatnya khusus akan mengenyampingkan peraturan perundang-undangan umum yang mana kedudukan dari kedua peraturan perundang-undangan itu memiliki kedudukan yang sama dalam hirarki perundang-undangan.¹³

Undang-undang cipta kerja ini merupakan undang-undang terbaru dan mengenyampingkan undang-undang ketenagakerjaan sesungguhnya telah sesuai dengan asas *lex posterior derogate legi priori*. Akan tetapi jika di kaji secara keseluruhan maka undang-undang ketenagakerjaan kedudukannya lebih kuat apabila di bandingkan dengan undang-undang cipta kerja jika landasan dasarnya adalah *lex specialis derogate legi generalis*.

Undang-undang yang berkedudukan sama dalam hirarki peraturan perundang-undangan dan mengatur materi muatan yang sama akan menimbulkan permasalahan dalam pemilihan hukum. Undang-undang mana yang lebih di dahulukan jika terjadi perbenturan antara undang-undang yang satu dengan undang-undang yang lainnya jika asas yang melekat pada undang-undang sama kuatnya. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

¹³ Eddy OS Hiariej dkk, *Persepsi dan Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali di Kalangan Penegak Hukum*, Laporan Penelitian, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2009, hal. 5.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia?
2. Apa Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia?
2. Untuk Mengetahui Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis menceritakan sebagai syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan terkhusus yang berkaitan dengan pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam sistem ketatanegaraan indonesia.

3. Manfaat Praktis

Manfaat praktis diharapkan dapat diambil oleh pembuat kebijakan , penegak hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari terkhusus yang berkaitan dengan pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam sistem ketatanegaraan indonesia, selain itu penelitian skripsi ini juga menjadi sumbangan ilmu pengetahuan bagi kepustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sehingga dapat menambah wawasan bagi yang mempunyai minat mengambil judul terkait yang penulis teliti.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian mencantumkan secara singkat judul, rumusan masalah, dan kesimpulan dari penelitian skripsi dengan menampilkan 3 (tiga) mahasiswa/skripsi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia”, guna membuktikan bahwa penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian asli, adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis teliti adalah :

1. Annisa Ayudya Prasasti, NPM : 617110177, Bagian Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021, dengan judul skripsi “Kajian Yuridis Mengenai *Omnibus law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”.¹⁴

Adapun permasalahan dalam sripsi perbandingan diatas adalah :

1. Bagaimanakah perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara *Omnibus law* Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Dari permasalahan diatas maka didapat kesimpulan berupa :

1. Perbandingan antara *Omnibus law* Undang-Undang dengan UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang No.

¹⁴ Annisa Ayudya Prasasti, “Kajian Yuridis Mengenai *Omnibus Law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”, <https://repository.ummat.ac.id/>, diakses tgl 24 Juni 2021, pkl 20.46 WIB.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) melalui *Omnibus law* terdapat beberapa substansi yang mengubah dan/atau menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai Upah Minimum, pesangon, pemutusan hubungan kerja, alih daya (Outsourcing), cuti kerja, waktu istirahat, durasi kerja, tenaga kerja asing (TKA), jaminan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan ialah, sebagai berikut :
 - a. Harus ada mekanisme harmonisasi peraturan perundang-undangan yang jelas;
 - b. Pengajuan Judicial Review mengenai *Omnibus law* Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi;
 - c. Penerapan Asas *lex posterior derogate legi priori* pada *Omnibus law* Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan.

Penelitian skripsi diatas terdapat persamaan dan perbedaan terhadap skripsi penulis. Adapun yang menjadi persamaan adalah sama-sama membahas tentang Undang-Undang Cipta kerja. Namun yang menjadi pembeda adalah skripsi diatas membahas tentang perbandingan Undang-Undang dengan UU Ketenagakerjaan. Sementara skripsi penulis mencari penyelesaian dari perbenturan asas hukum.

2. Suend .R. H. Saragih, NPM : 140200070, Mahasiswa Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2021, dengan judul skripsi “Tinjauan Yuridis Terhadap Kemudahan Izin Berusaha Yang

Diberikan Bagi Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umk-M) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam skripsi diatas adalah :¹⁵

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Sebelum dan Pasca Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana Kemudahan Izin Berusaha Yang Diberikan Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimana Implementasi Kemudahan Izin Berusaha Bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Setelah Keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Dari permasalahan diatas maka didapatkan kesimpulan berupa :

1. Pengaturan mengenai Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMK-M) sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam 2 (dua) pengaturan yang berbeda antara lain Koperasi diatur dalam UndangUndang Nomor 25 Tentang Perkoperasian dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Sedangkan pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,

¹⁵ Dewangga Firdaus Pradipta Suwandi, *Disharmonisasi Regulasi Dalam Pembentukan Holding Pertambangan*, <https://dspace.uir.ac.id/> , diakses tgl 9 Maret 2021, pkl 22.59 WIB.

pengaturan hukum mengenai Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah terdapat dalam Bab V tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan, Koperasi, Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang merubah beberapa ketentuan dalam kedua undang-undang terkait.

2. Kemudahan izin berusaha yang diberikan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang signifikan adalah perubahan mengenai kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang pada awalnya untuk mendirikan setiap masing-masing usaha harus memenuhi komposisi yang terdiri atas kekayaan maksimal setiap usaha dan hasil maksimal penjualan tahunan untuk dapat ditentukan sebagai Usaha Mikro/Usaha Kecil/Usaha Menengah. Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan setiap usaha paling sedikit memuat indikator kekayaan bersih, hasil penjualan tahunan, atau nilai investasi, dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kriteria setiap sektor dan selanjutnya pengaturannya diserahkan dalam Peraturan Pemerintah sehingga lebih fleksibel untuk dirubah. Kemudian beberapa kemudahan izin berusaha yang diberikan bagi Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah mengenai penyederhanaan proses memperoleh izin dan akses modal usaha yang diberikan oleh pemerintah.
3. Implementasi mengenai kemudahan berusaha dibuat dalam 3 (produk) peraturan perundang-undangan yaitu dalam tataran peraturan pelaksana.

Yaitu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah.

Dari penelitian diatas didapatkan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian skripsi yang penulis teliti. Adapun yang menjadi persamaannya adalah skripsi diatas dan penelitian penulis sama-sama mengupas tentang Undang-Undang Cipta Kerja. Namun yang menjadi pembedanya adalah skripsi diatas memfokuskan pada bidang UMKM, sedangkan penulis membahas tentang hukum mana yang dipakai bila ada dua Asas yang berbenturan antara Undang-Undang dengan UU Ketenagakerjaan.

3. Akhyun Nurlily Murtham R. Dani, NPM : 10400114069, bagian Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum UIN Aalauddin Makassar, 2018, dengan judul skripsi “Kedudukan Hukum Dan Perlindungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Milik Negara Dalam Hal Keselamatan Kerja (Studi Kasus Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar)”¹⁶

Adapun yang menjadi permasalahan dalam skripsi diatas adalah :

¹⁶Akhyun Nurlily Murtham R. Dani, *Kedudukan Hukum Dan Perlindungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Milik Negara Dalam Hal Keselamatan (Studi Kasus Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar)*, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/>, diakses tgl 10 Maret 2021, pkl 1.47 WIB.

1. Bagaimana kedudukan dan perlindungan hukum terhadap pegawai perusahaan PT. PLN Persero?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan PT.PLN terhadap kecelakaan kerja yang terjadi akibat lalainya pekerja akan pentingnya keselamatan kerja?

Dari permasalahan diatas maka didapatkan kesimpulan berupa :

1. Apabila seseorang telah menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan maka ia telah sepakat dan terikat oleh hukum yang berlaku di perusahaan tersebut, serta ia memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan diperoleh, sesuai yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hukum dalam hal keselamatan kerja untuk pegawai atau tenaga kerja terdapat dalam Pasal 86 Ayat 1 huruf a UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PT.PLN telah diwujudkan dengan adanya Peraturan Direksi PT.PLN (Persero) No.0250 Tahun 2009.
2. PT.PLN dalam memberikan pertanggungjawaban atas terjadinya kecelakaan kerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan perawatan medis serta tunjangan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan pegawai atau pekerja sampai meninggal dunia telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Skripsi diatas memiliki persamaan dengan skripsi penulis yaitu sama-sama membahas UU Ketenagakerjaan, namun ada juga perbedaan dengan

skripsi penulis yaitu skripsi diatas memfokuskan pada pertanggungjawaban perusahaan terhadap keselamatan pekerja. Sedangkan penulis menguji UU Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang sehingga menjawab hukum mana yang dipakai ketika ada permasalahan hukum.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, karakter, atau perbuatan sesuatu yang lainnya (orang atau benda).¹⁷ Pengaruh merupakan keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹⁸

Dengan demikian pengaruh adalah dampak atau daya yang timbul dari adanya variabel x terhadap variabel y sehingga variabel y berubah bentuk, karakter, kedudukan, atau yang lainnya yang mengubah variabel y itu. Dalam penelitian ini Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai variabel x mempengaruhi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai variabel y.

2. Undang- Undang Cipta Kerja

¹⁷ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2008, hal. 664.

¹⁸ Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Widya Karya, Semarang, 2009, hal. 234.

Undang-Undang adalah norma-norma dalam suatu undang undang sudah merupakan norma hukum yang lebih konkret dan terinci, serta sudah dapat langsung berlaku di dalam masyarakat. Norma-norma hukum dalam Undang-Undang ini tidak saja norma hukum yang bersifat tunggal, tetapi norma-norma hukum itu dapat merupakan norma hukum yang berpasangan, sehingga terdapat norma hukum sekunder disamping norma hukum primernya. Dengan demikian dalam suatu Undang-Undang sudah dapat dicantumkan norma-norma yang bersifat sanksi, baik itu sanksi pidana maupun sanksi pemaksa.¹⁹

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 1 ayat (1) mengartikan Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Aktivitas yang dilakukan pemerintah untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga tercipta suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan pekerjaan. Dengan demikian politik hukum dari Undang-Undang Cipta Kerja

¹⁹ Pipin Syarifin dan Dedah Jubaedah, *Ilmu Perundang-undangan*, cetakan kedua, CV Pustaka Setia, Bandung, 2017, hal. 51-52.

adalah pembentukan hukum dengan menerapkan *omnibus law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi hingga terciptanya lapangan kerja.²⁰

3. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.²¹ Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²²

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

²⁰ Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, 2019, hal. 222.

²¹ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Banten, 2011, hal. 12.

²² Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, hal. 43.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.²³

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimilikinya sebagaimana dikutip oleh Agusmidah²⁴ :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.
3. Ada orang yang bekerja dengan dan dibawah pimpinan orang lain, dan mendapatkan upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan hak-hak buruh/pekerja

Menurut Soetikno, Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 1.

²⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 5.

orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁵

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat Deskriptif. Metode deskriptif berisikan deskripsi dan gambaran mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Atau dalam kata lain penelitian deskriptif adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata tidak perlu mencari atau menerangkan saling berhubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup metode-metode deskriptif.²⁶ Pada penelitian skripsi ini penulis ingin mendeskripsikan tentang “Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia”.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam Skripsi ini adalah Pendekatan Hukum Yuridis Normatif. Pendekatan Hukum Yuridis Normatif adalah metode penelitian hukum yang ada prinsipnya dilakukan penelitian terhadap kaidah hukum dalam

²⁵ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal. 4.

²⁶ Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2013, hal. 67.

Perundang-undangan, Yurisprudensi dan Doktrin yang dilakukan secara kualitatif.²⁷

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan Penulis melakukan pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara Penelitian Kepustakaan (library research) atau disebut dengan studi dokumen yang meliputi bahan hukum primer, sekunder maupun tersier.²⁸ Penelitian dilakukan dengan membaca buku-buku, undang-undang, ataupun literatur yang berhubungan dengan Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia.

4. Jenis Data

Pada penelitian Yuridis Normatif menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder di peroleh dari bahan hukum yang sudah ada sebelumnya untuk diangkat dan dikembangkan oleh penulis. Adapun data yang diperoleh dari penelitian normatif adalah :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer diperoleh dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang

²⁷ Munir Fuadi, *Metode Riset Hukum : Pendekatan Teori dan Konsep*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 220.

²⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 68.

Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan , Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier memberikan petunjuk dan penjelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²⁹

5. Analisis Data

Ada dua macam analisis yakni analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.³⁰ Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data kualitatif. Yaitu metode dengan teknik menganalisis data-data yang telah diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Jenis Data Kualitatif yaitu data yang terkumpul tidak berupa angka-angka yang dapat dilakukan pengukuran.³¹

H. Sistematika Penulisan

²⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal.30.

³⁰ Salim Hs dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT.Raja Grafindo Persada , Jakarta, 2013, hal. 27.

³¹ Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2015, hal.145.

Sistematika penulisan penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

- BAB I: Pendahuluan, terdiri dari : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Metode Penelitian dan Sitematika Penulisan.
- BAB II: Regulasi Ketenagakerjaan Di Indonesia terdiri atas : Regulasi Ketenagakerjaan Sebelum Kemerdekaan, Regulasi Ketenagakerjaan Setelah Kemerdekaan dan Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan.
- BAB III: Latar Belakang Lahirnyaya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdiri atas: Sejarah *Omnibus law* Di Dunia, Polemik Penerapan Metode *Omnibus law* Dalam Menyusun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Faktor Pendorong Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- BAB IV: Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Yang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdiri atas : Asas-Asas Peraturan Perundang-Undangan, Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Hukum Indonesia dan Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- BAB V: Penutup, terdiri dari : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Regulasi Ketenagakerjaan Sebelum Kemerdekaan

Pada intinya hukum ketenagakerjaan bersifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam menciptakan perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, yang pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang berdiri sendiri. Ranah hukum ini harus bisa mencerminkan produk hukum yang sesuai dengan cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses perumusan. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pelaku usaha.³²

Hukum memberikan manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi para pekerja yang kurang beruntung, seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang kedua,

³² Krismena Natalina Panjaitan, *Pembinaan Karir Ketenagakerjaan Dalam Perbankan*, Undip, Semarang, 2010, hal. 16.

hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.³³

Indonesia mulai mengenal regulasi ketenagakerjaan melewati beberapa fase. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan yang ada, riwayat hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram ketika masuknya kerajaan-kerajaan di Indonesia dimana para kasta budak sepanjang hidupnya hanya untuk melayani tuannya yang kastanya lebih tinggi. Adapun fase-fase tersebut terbagi menjadi zaman perbudakan, rodi, dan *poenale sanksi*.³⁴

Perbudakan merupakan peristiwa yang mana seorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain yang disebut tuan. Para budak ini tidak memiliki hak apapun termasuk hak terhadap kehidupannya sendiri. sebagai contoh di Sumba pada tahun 1877 sekitar 100 orang budak di bunuh karena tuannya meninggal dunia. Ini dilakukan karena kepercayaan pada zaman itu, para budak yang dibunuh itu akan mengabdikan kepada tuannya di akhirat. Para budak sedari lahir sampai kapanpun hanya memiliki kewajiban untuk melayani tuannya. Tuan dari budak merupakan pihak yang memiliki hak atas budaknya, bahkan makan dan tidurnya dilakukan para budak bukan atas dasar hak melainkan perintah dari tuannya yang merupakan belas kasihan dari tuannya.³⁵

³³ *Ibid*

³⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta, 2010, hal.1.

³⁵ *Ibid*

Pada masa pendudukan Hindia Belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat. Perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Salah satu kasus yang paling membekas bagi rakyat Indonesia adalah kerja rodi yang diperintahkan Hendrik Willem Deandles pada tahun 1807-1811 dengan perintah membuat jalan dari anyer sampai Banyuwangi. Dari kerja rodi ini memakan banyak korban jiwa yang tak terbilang jumlahnya. Satu-satunya penyelesaiannya adalah menundukkan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis. Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini ialah dengan mengeluarkan *staatblad* 1817 nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke pulau Jawa. Kemudian di tahun 1818 ditetapkan pada suatu Undang-Undang Dasar berdasarkan Pasal 115 *Regeling Reglement* (RR) menetapkan bahwa paling lambat tanggal 01-06-1960 perbudakan dihapuskan.³⁶

Pada masa pendudukan Inggris, ada juga lembaga "*The Java Benevolent Institution*" yang didirikan Thomas Stamford Raffles yang dikenal dengan tokoh anti perbudakan Inggris pada tahun 1816. Lembaga tersebut didirikan sebagai upaya yang dilakukan untuk penghapusan perbudakan yang pada saat itu dinilai sangat tidak manusiawi dan tercela.³⁷

Selain *Staatblad* nomor 42 tahun 1817 ada juga aturan pendukung diantaranya Tentang Pendaftaran Budak (*staatblad* nomor 58 tahun 1819, *staatblad* nomor 22a dan

³⁶ Wahyu Susilo, *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta, 2013, hal. 22.

³⁷ H. R Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hal. 68.

34 tahun 1820, *staatblad* nomor 8 tahun 1822, *statblad* nomor 11 tahun 1824, *staatblad* nomor 20 tahun 1827, *staatblad* nomor 47 tahun 1834, dan *staatblad* nomor 15 tahun 1841), Tentang Pajak Atas Pemilikan Budak (*staatblad* nomor 39a tahun 1820, *staatblad* nomor 12a tahun 1822, *staatblad* nomor 81 tahun 1827, *staatblad* nomor 52 tahun 1828, *staatblad* nomor 53 tahun 1829, *staatblad* nomor 16 tahun 1830, *staatblad* nomor 20 dan 53 tahun 1835, dan *staatblad* nomor 40 tahun 1836), Tentang Larangan Pengangkutan Budak Kanak-Kanak Di Bawah Umur 10 Tahun (*staatblad* nomor 29 tahun 1829 dan *staatblad* nomor 37 tahun 1851), Tentang Pendaftaran Anak Budak (*staatblad* nomor 67 tahun 1833), Tentang Pembebasan Dari Perbudakan Bagi Pelaut Yang Dijadikan Budak (*staatblad* nomor 49 tahun 1848).³⁸

Kemudian masa Poenale sanksi yang terjadi akibat adanya kebijakan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan maka didalam *Agrarische Politie Strafreglement* dicantumkan ketentuan (*staatblad* nomor 111 tahun 1872) yang menetapkan bahwa buruh tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat di pidana dengan denda antara Rp 16 sampai Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan sanksi yang mengenai buruh ini lah yang disebut dengan *Poenale Sanksi*.³⁹

³⁸ Laurentius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 5 Nomor 1, Oktober, Padang, 2017, hal.78

³⁹ Lalu Husni, *Op. Cit*, hal. 3.

B. Regulasi Ketenagakerjaan Setelah Kemerdekaan

Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur didalam hukum termasuk juga hubungan industrial yang menyangkut tentang ketenagakerjaan. Memasuki kemerdekaan Indonesia, orde lama merupakan sejarah awal bagi lembaga perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 dibentuk lembaga yang menangani masalah perburuhan di Indonesia. Lembaga itu dikenal dengan Kementrian Perburuhan. Pada masa Presiden Soekarno, kekuatan buruh dalam keikutsertaan di bidang politik sangat tinggi dan sangat memberikan pengaruh yang kuat. Kementrian Perburuhan hanya untuk mengurus buruh-buruh yang ada dalam negara pada masa itu. Adapun fase-fase yang dilewati oleh regulasi ketenagakerjaan setelah kemerdekaan adalah fase Presiden Soekarno, Presiden Soeharto, Presiden B.J. Habibie, Presiden Abdurahman Wahid, Presiden Megawati, dan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono.⁴⁰

Pada masa pemerintahan Presiden Soekarno pasca Proklamasi, regulasi ketenagakerjaan yang ada pada masa itu lebih mengara kepada pemberian jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Beberapa Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan di masa kepemimpinana Presiden Soekarno dari tahun 1945 sampai dengan tahun 1958 antara lain Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja Buruh, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-

⁴⁰ Laurensius Arliman S, *Op. Cit*, hal. 79.

Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan, Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No.98 Mengenai Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Berunding Bersama, dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴¹

Pada masa orde lama, kondisi perburuhan bisa dibilang sangat kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara yang dibentuk menjadi Dewan Perusahaan di perusahaan-perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambil alihan perusahaan Belanda oleh buruh. Gerak politis dan ekonomis buruh juga didatndai dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi Nomor 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital. Perbaikan nasib buruh terjadi karena adanya gerakan buruh melalui serikat-serikat buruh seperti PERBUM, SBSKK, SPBI, SBRI, SARBUFIS, SBIIM, dan SBIRBA.⁴²

Pada masa Presiden Soeharto, kebijakan industrial yang dijalankan mengimbangi kebijakan yang menempatkan stabilitas nasional sebagai tujuan menjalankan *industrial peace* khususnya sejak awal Pelita III (1979-1983), menggunakan sarana yang dikenal dengan HPP atau Hubungan Perburuhan Pancasila. Pada masa ini Undang-Undang

⁴¹ Lalu Husni, *Op. Cit*, hal. 14.

⁴² *Ibid.*

Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar Dari Pada Hak Untuk Berorganisasi Dan Berunding Bersama, serta Peraturan Menakertranskop Nomor 8/EDNRN/1974 dan Nomor 1/MEN/1975 perihal Pembentukan Serikat Buruh/Pekerja Di Perusahaan Swasta Dan Pendaftaran Organisasi Buruh tidak sepenuhnya dijalankan oleh pemerintah. Karena serikat buruh yang diakui pemerintah adalah SPSI serta pihak militer ikut berperan besar dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.⁴³

Pada masa kepemimpinan Presiden B.J. Habibie dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Kemudian meratifikasi KILLO Nomor 138 Tahun 1973 Tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja yang melindungi hak asasi anak dengan membuat batasan usia bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999.⁴⁴

Pada masa kepemimpinan Presiden Abdurrahman Wahid, kebijakan yang dikeluarkan dianggap sangat melindungi kaum pekerja/ kaum buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan dikeluarkannya undang-undang yang dianggap membela para pekerja atau buruh. Undang- undang yang dikeluarkan yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh. Kemudian pada masa pemerintahannya Presiden Abdurrahman Wahid juga mendirikan Serikat Buruh Seluruh Indonesia

⁴³ Otje Salman dan Anton F. Susanto, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Refika Aditama Press, Jakarta, 2012, hal. 21.

⁴⁴ *Ibid*, hal. 14.

(SBSI) sebagai upaya pembelaan terhadap aktivis buruh. Undang-Undang nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan juga dicabut karena dianggap eksploitatif. Untuk mengantisipasi dampak pemberhentian kerja pada buruh Presiden Abdurrahman Wahid juga mengamankan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Pesangon.⁴⁵

Pada masa kepemimpinan Presiden Megawati Soekarno Putri regulasi mengenai ketenagakerjaan dinilai sangat fundamental dengan menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menjadi payung bagi aturan-aturan yang membahas tentang ketenagakerjaan. Selain itu ada juga Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.⁴⁶

Pada masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, beberapa upaya dilakukan untuk memperbaiki tingkat investasi, menuntaskan masalah pengangguran, dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan yang dikeluarkan itu seperti Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi. Adapun kebijakan itu diantaranya agenda untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi

⁴⁵ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012, hal. 87.

⁴⁶ Laurensius Arliman S, *Op. Cit*, hal. 81.

pasokan listrik di Jabodetabek, dan penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.⁴⁷

C. Regulasi Ketenagakerjaan Di Masa Kepemimpinan Presiden Jokowi

Selama menjabat, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan sejumlah aturan mengenai perburuhan. Adapun regulasi yang telah dibuat oleh presiden Jokowi ialah kebijakan penetapan Upah Minimum Provinsi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kebijakan ini dinilai International Monetary Fund (IMF) berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja muda dan tidak berpendidikan.⁴⁸

Kemudian regulasi yang dikeluarkan Jokowi adalah terkait penggunaan tenaga kerja asing yang ditegaskan dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018 yang berisikan 10 bab dan 39 pasal yang dibuat dengan pertimbangan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi. Namun ketentuan tersebut dianggap memudahkan proses administrasi untuk para tenaga kerja asing dengan tidak mewajibkan pemberi kerja tertentu untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing. Hal ini dilakukan demi kelajuan investasi tidak terhambat dan dapat menciptakan lapangan kerja baru.⁴⁹

⁴⁷ Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan : Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2012, hal. 47.

⁴⁸ Juli Hantoro, *Jokowi dan Sejumlah Kebijakannya Terkait Buruh*, <https://nasional.tempo.co/>, diakses tgl 30 Juli 2021, pkl 18.04 WIB.

⁴⁹ Nandang Sutrisno, *Reformasi Hukum Dan Realisasi Investasi Asing Pada Era Presiden Joko Widodo*, *Jurnal Hukum*, Volume 3. Nomor 2, 2020, hal. 246.

Selain itu pada periode pertama pemerintahan Jokowi ada ketentuan yang dinilai menguntungkan bagi para buruh yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan. Jaminan ini tergabung dalam program BPJS ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.⁵⁰

Masuk ke periode kedua pemerintahan Presiden Jokowi dengan wakilnya Kyai Hj. Ma'ruf Amin membuat kebijakan perburuhan yang dinilai cukup menuai pro dan kontra. Kebijakan itu adalah menginisiasi untuk memangkas regulasi-regulasi yang dinilai tumpang-tindih dan saling berbenturan serta menghambat kemajuan ekonomi di Indonesia. Rancangan undang itu telah disahkan dan ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo yang kita kenal dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.⁵¹

Undang-undang ini tidak memihak manapun dan bermanfaat untuk pengusaha, pekerja/buruh dan juga untuk perekonomian Indonesia itu sendiri. Pemerintah berharap dengan adanya undang-undang ini akan membuka lapangan pekerjaan sehat dan produktif. Dengan adanya Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 diharapkan meningkatkan kualitas buruh/pekerja di Indonesia agar dapat beradaptasi dan bersaing di dunia revolusi industri yang terjadi saat ini.⁵²

⁵⁰ Juli Hantoro, *Ibid.*

⁵¹ Catur J. S, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Majalah Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Pamulang, hal.180.

⁵² Iqbal Muhammad, *Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negative Perkembangan Interaksi Manusia*, Jurnal Literasi Hukum, Vol. 3. Nomor 2, 2019, hal. 9.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan termasuk salah satu undang-undang yang digarap dalam Undang-Undang Cipta kerja ini karena dianggap peraturan yang tumpang-tindih sehingga terjadi kekosongan hukum. Contohnya pengaturan tentang kemitraan dan perlindungan terhadap antar-mitra. Seperti yang diketahui bahwa kemitraan adalah salah satu pola hubungan kerja baru yang telah berlangsung lama terjadi di Indonesia.⁵³

⁵³ Iqbal Muhammad, *Ibid.* hal. 9.

BAB III

LATAR BELAKANG LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

A. Sejarah *Omnibus law* Di Dunia

Omnibus law umumnya dianut di negara-negara berbasis sistem hukum *common law* atau negara-negara persemakmuran bekas jajahan Inggris. Negara-negara tersebut menerapkan konsep *omnibus law* dengan tujuan memperbaiki regulasi di negaranya masing-masing dalam rangka meningkatkan investasi. Penataan ini dilakukan dalam bentuk penyederhanaan, pemangkasan, dan penyesuaian atas undang-undang yang telah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan sebagai strategi reformasi regulasi agar penataan dilakukan secara sekaligus terhadap banyak peraturan perundang-undangan.⁵⁴

Omnibus berasal dari kata “*omni*” dari bahasa Latin dan “*bus*” dari bahasa Inggris. Pada awalnya, kata ini digunakan di Perancis untuk pengertian kendaraan panjang yang ditarik oleh kuda yang mengangkut orang disepanjang jalan utama kota Paris pada tahun 1828, seorang pengusaha bernama Stanislas Baudry membuat usaha kendaraan transportasi yang ditarik oleh kuda untuk melayani warga kota Paris di Nantes dengan menggunakan 2 gerbong, masing-masing gerbong dapat menampung 16 orang. Dari

⁵⁴ Ahmad Azharil, *Problematika Penerapan Sistem Omnibus Law Kedalam Sistem Hukum Nasional Indonesia Melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja*, Jurnal Of Legal Research, Vol. 3, No.1, Februari, 2021, hal. 47.

kendaraan itulah pertama kali dikenal istilah *omnibus*. Setelah itu, istilah “*omnibus*” baru dikenal luas dan dipakai juga di Amerika Serikat dan Kanada, tetapi dengan pengertian “untuk semua” atau mencakup semua. Seperti di Kanada pernah dibentuk satu undang-undang baru yang menampung dan mengatur materi ketentuan yang berasal dari beberapa undang-undang sekaligus yang kemudian dikaitkan dengan istilah “*omnibus*”. Penggunaan kata “*omnibus*” dipakai juga di Amerika Serikat untuk pengertian mencakup semua. Misalnya untuk pengaturan mengenai “*budget*” pemerintahan Amerika Serikat.⁵⁵

Praktik *omnibus law* pertama adalah Kanada dengan Undang-Undang Perkeretaapian yang menyatukan dua dokumen perjanjian (*railway agreements*) menjadi satu undang-undang pada tahun 1888. Namun, pendapat lain mengatakan bahwa yang lebih dulu dalam menerapkan *omnibus legislative technique* bukan Kanada tetapi Amerika Serikat. Amerika Serikat pada abad ke-19 sudah membuat tiga *omnibus bills* yang cukup mendapat perhatian di zamannya. Pertama, *omnibus bills* yang terkait dengan peristiwa yang dikenal sebagai “*The compromise of 1850*” yang dirancang oleh Senator Henry Clay dari Kentucky yang menggarap 5 undang-undang yang terpisah menjadi satu kesatuan naskah. Tujuannya untuk mengharmoniskan berbagai ketentuan yang bersifat sektoral dan berbeda-beda yang dinilai dapat memprovokasi pemisahan negara-negara bagian yang mendukung perbudakan. Rancangan Undang-Undang ini dikenal sebagai “*The Fugitive Slave Act*” yang dinilai paling terkenal dengan

⁵⁵ Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, 2020, hal. 3-4.

menyatukan 5 undang-undang yang dikecam luas oleh para pendukung penghapusan perbudakan (*abolitionists*), tetapi juga ditentang oleh banyak tokoh yang pro-perbudakan.⁵⁶

Amerika juga memiliki *Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988* (OTCA). OTCA ini disusun dengan tujuan memperbaiki defisit neraca perdagangan Amerika Serikat pada saat itu. OCTA terdiri dari 10 BAB, 44 Subbab, dan 10013 Pasal. Undang-undang ini ditujukan untuk menegosiasikan perjanjian perdagangan timbal balik (*Uruguay Round*) melakukan revisi secara luas dari Undang-Undang Perdagangan, penyesuaian bantuan, dorongan ekspor, harmonisasi tarif, kebijakan perdagangan internasional, perdagangan pertanian dan telekomunikasi, perdagangan teknologi internasional, kebijakan daya saing, investasi asing, Undang-Undang Praktik Korupsi Asing, pengadaan pemerintah, kebijakan paten, *Sematech*, dan defisit anggaran. Dengan adanya OTCA ini maka semua aturan tersebut menjadi satu aturan.⁵⁷

Di Australia, ada *Civil Law and Justice (Omnibus Amendments) Act 2015* dengan menggarap 16 undang-undang yang memiliki muatan yang berbeda. *Civil Law and Justice (Omnibus Amendments) Act 2015* adalah undang-undang *omnibus* yang terutama akan mengamandemen Undang-Undang Banding Administratif Tribunal 1975, Undang-Undang Kebangkrutan 1966, Evidence Act 1995, Pengadilan Sirkuit

⁵⁶ Louis Massicotte, *Omnibus Bills in Theory and Practice*, Canadian Parliamentary Review, 2013, hal. 14

⁵⁷ Agnes Fitryantica, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law*, Jurnal Gema Keadilan, Volume 6, Edisi III, Oktober - November 2019, hal. 304.

Federal Australia Act 1999, *Federal Court of Australia Act* 1976 dan Undang-Undang Arbitrase Internasional 1974.⁵⁸

Selain itu konsep *omnibus law* diterapkan juga di Serbia pada 2002 untuk mengatur status otonom Provinsi Vojvodina. undang-undang yang dibentuk dengan konsep ini mencakup yurisdiksi pemerintah Provinsi Vojvodina mengenai budaya, pendidikan, bahasa, media, kesehatan, sanitasi, jaminan kesehatan, pensiun, perlindungan sosial, pariwisata, pertambangan, pertanian, dan olahraga. Selain Serbia, Konsep *Omnibus law* juga sudah diadopsi oleh negara-negara seperti Argentina, Australia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Japan, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, The Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Romania, Russia, Slovak Republik, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Thailand, dan United Kingdom.⁵⁹

Metode *omnibus law* sebagai konsep hukum tradisi negara-negara *common law* semata-mata dilakukan untuk mengatasi permasalahan peraturan perundang-undangan yang ada di negaranya. Di Irlandia *omnibus law* diterapkan untuk merampingkan peraturan perundang-undangan di negaranya dengan menghapus 3.225 undang-undang.⁶⁰

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No 1 2020, hal. 13.

⁶⁰ Ahmad Azharil, *Op.Cit.*, hal. 49.

Di Filipina, *omnibus law* juga pernah diterapkan untuk menata regulasi di bidang investasi dengan mengeluarkan *Omnibus Investment Code of 1987*. Melalui peraturan ini, pengaturan mengenai investasi terfokus kepada satu undang-undang. Salah satu isi ketentuan di dalam *omnibus law* tersebut nantinya investor akan diberikan insentif dan hak-hak dasar guna menjamin kelangsungan usaha mereka di Filipina, cara ini dilakukan pemerintah untuk menarik investasi sebesar- besarnya di Filipina.⁶¹

B. Polemik Penerapan *Omnibus law* Dalam Menyusun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pembentukan peraturan perundang-undangan yang dianut Indonesia dengan *civil law* sistemnya adalah mengedepankan proses yang panjang sebagaimana diatur di dalam undang-undang Pembentukan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 juncto Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Proses yang demikian dimaksud untuk memastikan serta menjamin kepastian hukum materi muatan pembentukan peraturan perundang-undangan yang dibentuk. Undang-undang yang telah ditetapkan dan diundangkan melalui proses yang sangat panjang sampai akhirnya disahkan dan telah digunakan publik yang bersifat terbuka dan mengikat. Hal itu memperjelas bahwa pembentukan suatu undang-undang di negara yang menganut sistem hukum *civil law* akan melalui proses yang sangat panjang.⁶²

⁶¹ Vincent Suriadinata, *Op.Cit*, hal. 118.

⁶² Muhammad Fadli, *Pembentukan Undang Undang yang Mengikuti Perkembangan Masyarakat*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 15 No. 01, Maret 2018, hal.50.

Penataan regulasi ke dalam konsep *omnibus law* adalah untuk menghilangkan tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan, efisiensi dalam proses perubahan/pencabutan peraturan perundang-undangan, dan untuk menghilangkan ego sektoral dalam sebuah lembaga negara atau pemerintahan. Upaya untuk menghilangkan adanya tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan menggunakan konsep *omnibus law* dapat dilakukan, karena dengan konsep *omnibus law* semua undang-undang yang terkait atau memiliki potensi pengaturan terhadap obyek yang sama dikaji dan ditelaah untuk dilakukan penataan. Proses perubahan/pencabutan peraturan perundang-undangan dengan konsep *omnibus law* lebih efisien karena dilakukan hanya dengan cukup membuat satu undang-undang saja dapat mencabut dan merubah undang-undang yang lama. Selain itu, dengan konsep *omnibus law* dapat menghilangkan ego sektoral antar instansi pemerintah dan dapat menyatukan pandangan antar berbagai pemangku kepentingan.⁶³

Di dalam Undang-Undang No. 15 tahun 2019 Perubahan atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara jelas mengenai tata cara pembentukan perundang-undangan dengan konsep *omnibus law*. Ini disebabkan 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

⁶³ Ahmad Azharil, *Op.Cit*, hal. 48.

dengan sistem hukum yang berlaku, namun substansi dari *omnibus law* yang menjadikan konsep ini sangat tepat untuk dijadikan sebuah solusi dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.⁶⁴

Metode *omnibus law* baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini dikenal juga sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu metode ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.⁶⁵

Adapun perbedaan teknik pembentukan undang-undang yang biasa dipakai Indonesia dengan metode *omnibus law* ialah⁶⁶ :

1. Dari segi substansinya yang dianut, teknik pembentukan undang-undang yang biasa dilakukan Indonesia mengandung materi/subjek/substansi tertentu, sementara dengan metode *omnibus law* memuat banyak materi/subjek/substansi yang berbeda bahkan bisa tidak saling terkait.
2. Dari segi teknik pembentukan, perubahan atau pencabutan suatu undang-undang Indonesia biasa menggunakan satu usulan perubahan undang-undang mengubah atau mencabut satu undang-undang saja serta tidak mengubah substansi undang-undang lain. Berbeda dengan *omnibus law* untuk

⁶⁴ Suwandi Arham, *Op. Cit.*, hal. 117.

⁶⁵ Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April 2020, hal. 4.

⁶⁶ Bayu Dwi Anggono, *Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia*, Jurnal Rechtfinding, Volume 9 Nomor 1, April 2020, hal. 23-24.

menggunakan teknik mengubah, mencabut, atau memberlakukan beberapa ketentuan dalam berbagai undang-undang hanya melalui satu usulan pembentukan undang-undang kepada parlemen.

3. Dalam penggabungan atau penghimpunan banyak undang-undang Indonesia dikenal dengan konsep kodifikasi yaitu dengan membukukan hukum dalam satu himpunan undang-undang dengan materi yang sama. Sedangkan metode *omnibus law* menggabungkan atau mengumpulkan ketentuan dari banyak undang-undang menjadi satu undang-undang meskipun topik atau materi hukumnya berbeda bahkan tidak saling berkaitan satu sama yang lain.

Omnibus law berfungsi untuk menghimpun berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan keseluruhan. Metode *omnibus law* menerbitkan satu undang-undang yang bisa memperbaiki sekian banyak undang-undang yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan diterbitkannya satu undang-undang untuk memperbaiki sekian banyak undang-undang diharapkan menjadi pemecah masalah di sektor ekonomi, karena banyaknya undang-undang yang menghambat percepatan pertumbuhan ekonomi.⁶⁷

Untuk mewujudkan penerapan metode *omnibus law* yang optimal dalam sistem peraturan perundang-undangan terdapat 5 langkah agar *omnibus law* secara teoritis

⁶⁷ Fajar Kurniawan, *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 Juni, 2020, hal. 64.

berjalan efektif dan tidak memberikan kesempatan bagi penyelenggara negara untuk melakukan penyalahgunaan. Adapun langkah-langkah tersebut yaitu⁶⁸ :

1. Dewan Perwakilan Rakyat bersama Pemerintah harus mengikutsertakan public dalam setiap tahapan penyusunannya, karena *omnibus law* memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan menuntut pihak yang membuatnya menjangkau dan melibatkan banyak pemegang kepentingan.
2. DPR dan Pemerintah harus melakukan transparansi dalam memberikan setiap informasi perkembangan proses perumusan.
3. Penyusunannya harus merincikan regulasi yang berkaitan.
4. Dalam melakukan harmonisasi secara vertical dengan peraturan yang lebih tinggi maupun horizontal dengan peraturan yang sederajat harus disusun secara ketat dan hati-hati.
5. Sebelum disahkan, harus dilakukan *preview*, sehingga tidak menimbulkan dampak dikemudian hari.

Perlu diketahui bahwa *omnibus law* merupakan metode atau teknik perumusan peraturan-perundang undangan yang memiliki ciri khas sebagai berikut⁶⁹ :

1. Multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama,
2. Terdiri dari banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup,

⁶⁸ Antoni Putra, *Op.cit.*, hal. 1.

⁶⁹ Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, *Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*, Cet 1, Rajawali Pers, Depok, 2020, hal.6.

3. Terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru,
4. Mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain,
5. Menegasikan/ mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain.

Terdapat berbagai sektor yang terkait yang menjadi substansi *omnibus law* dengan materi yang banyak. Tidak hanya satu sektor yang menjadi isi peraturan yang menggunakan metode *omnibus law*, tetapi berbagai sektor terkait, misalnya pemerintahan daerah, penanaman modal, infrastruktur, proyek pemerintahan, sumber daya alam, lingkungan hidup, perindustrian, perdagangan, ketenagakerjaan, kawasan ekonomi khusus, yang menjadi materi muatan yang diatur dalam metode *omnibus law*. Meskipun demikian, walau beragam sektor yang diatur, hanya pasal-pasal yang bertema sama yang diatur, baik dihapus atau direformulasikan dengan tujuan tertentu, seperti penerapan penciptaan lapangan kerja, pemindahan ibu kota negara, perpajakan, dan kefarmasian.⁷⁰

Kemudian Peraturan perundang-undangan yang menggunakan teknik *omnibus law* dalam pembentukannya berpotensi memiliki banyak pasal sebagai konsekuensi kemultisektoran peraturan perundang-undangan yang disusun dengan metode *omnibus*. Contoh nyatanya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki pasal lebih dari 1200 pasal yang merupakan pasal-pasal dalam sekitar 80 undang- undang yang terkait

⁷⁰ *Ibid*, hal. 64.

dengan penciptaan lapangan kerja.⁷¹ Saat ini telah menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

C. Faktor Pendorong Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia

Berdasarkan Visi Indonesia 2045, Indonesia menghendaki masuk ke-5 besar kekuatan ekonomi dunia dengan menjadi negara berpendapatan tinggi di tahun 2040. Oleh karenanya, dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Tahun 2020-2024, pertumbuhan ekonomi ditargetkan akan tumbuh rata-rata 6 % dalam 5 tahun dan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) per-kapita sebesar 4 +/- 1%. Dalam jangka panjang, transformasi ekonomi yang dilakukan pada tahun 2020-2024 akan membuat Indonesia keluar dari *Middle Income Trap* (MIT) di tahun 2036. Dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi sebesar 5,7% dan pertumbuhan PDB riil per Kapita sebesar 5 (lima) persen, pada tahun 2045 Indonesia diprediksi menjadi negara maju dengan ekonomi berkelanjutan, tingkat kemiskinan mendekati 0%, dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas.⁷²

Presiden Joko Widodo menuturkan bahwa ada hal-hal yang secara mendasar di dalam sistem hukum Indonesia yang justru menjadi faktor penghambat pertumbuhan ekonomi nasional. Terlalu banyaknya topik dan tema mengenai suatu perundang-

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, hal. 1.

undangan, dan struktur perundang-undangan yang bertingkat-tingkat, mulai dari produk perundang-undangan di tingkat pusat hingga daerah (Perda Provinsi hingga Perda Kabupaten dan Kota), menyebabkan terjadinya tumpang tindih regulasi sehingga setiap satu peraturan-perundangan bertentangan dengan suatu peraturan-perundangan yang lainnya. Hal tersebut membuat investor asing yang selama ini dianggap mampu menjadi salah satu jawaban untuk mengangkat perekonomian Indonesia sulit untuk masuk dan berinvestasi di dalam negeri dengan pertimbangan regulasi yang tumpang-tindih serta konten regulasi mengenai kemudahan berinvestasi dan ketenagakerjaan yang dianggap tidak menguntungkan para investor.⁷³

Perubahan secara konvensional dengan cara mengubah satu-persatu undang-undang seperti yang selama ini dilakukan tentu sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, pembentukan kebijakan Penciptaan Lapangan Kerja harus dilakukan melalui teknik Legislasi *omnibus law*. Undang-undang *omnibus* mencerminkan sebuah integrasi, kodifikasi peraturan dimana tujuan akhirnya adalah untuk mengefektifkan penerapan peraturan tersebut. Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja melalui teknik *omnibus law* diyakini dapat mengatasi berbagai persoalan hukum sebagaimana diuraikan di atas. Dengan demikian, pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja memiliki dasar yuridis.⁷⁴

⁷³ Ali Dahwir, *Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pemikiran Philippe Nonet And Philip Selznick Mengenai Hukum Konservatif*, Sol Justicia Vol.3 No.2, Desember 2020, hal. 177-178.

⁷⁴ Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, hal. 212.

Presiden Joko Widodo menggagaskan *omnibus law* pada saat pelantikan masa jabatan kedua sebagai presiden di depan sidang Majelis Pemusyawaratan Rakyat pada tahun 2019. Latar belakang yang mendasari digagasnya konsep tersebut ialah bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia mengalami *hiperregulasi* yang berdampak kepada terhambatnya kelancaran investasi. Dari tahun 2000-2017 terdapat 35.091 peraturan, jumlah terbanyak adalah Peraturan Daerah (Perda) yaitu ada 14.225 Perda, disusul dengan Peraturan Menteri (Permen) dengan 11.873 permen, dan di tempat ketiga diduduki peraturan lembaga non kementerian sebanyak 3.163 peraturan. Kondisi hiperregulasi tersebut diperburuk dengan adanya ketidakcocokan antar norma hukum satu sama lain sehingga keadaan tersebut menyebabkan ketidakpastian hukum yang berakhir pada ketidakadilan.⁷⁵

Gagasan konsep *omnibus law* di dalam peraturan perundang-undangan nasional yang dianggap sebagai jalan keluar dari *hiperregulasi* yang menimpa sistem perundang-undangan nasional Indonesia. Gagasan tersebut rencananya akan dipersiapkan dalam bentuk Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, Rancangan Undang-Undang tersebut telah disahkan dan diundangkan menjadi undang-undang dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Saat konsep *omnibus law* dipublikasikan ke masyarakat, masih banyak kertidaktahuan mengenai *omnibus law* itu, karena selama ini *omnibus law* tidak dikenal di dalam sistem hukum nasional. Perlu diketahui bahwa *omnibus law* bukan merupakan sebuah produk hukum

⁷⁵ Ibnu Sina Chandranegara, *Bentuk Bentuk Perampingan dan Harmonisasi Regulasi*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol 6, No. 3, 2019, hal. 435.

di dalam hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia. *Omnibus law* merupakan sebuah metode untuk membentuk peraturan perundang-undangan.⁷⁶

Dengan memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk dengan usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya banyak penduduk Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia membuat para pencari pekerjaan tidak mampu bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan bertitik pada kondisi tersebut pemerintah harus melakukan upaya untuk memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dikatakan dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini diharapkan dapat mewujudkan pembangunan nasional dan pembangunan manusia seutuhnya sehingga dapat menyerap ketersediaan pekerja yang mampu bersaing di dunia kerja nasional maupun internasional.⁷⁷

⁷⁶ I Putu Eka Cakra, , *Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Jurnal Crepido, Volume 02, Nomor 02, November 2020, hal. 63.

⁷⁷ *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, hal. 208-209.

BAB IV

PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Asas-Asas Peraturan Perundang-Undangan

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik adalah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan terhadap isi peraturan, ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai, tepat dalam penggunaan metodenya, serta mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan. dalam konteks pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, asas-asas pembentukan undang-undang yang baik adalah sebagai berikut:⁷⁸

1. Asas cita hukum Indonesia,
2. Asas negara berdasar hukum,
3. Asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi,
4. Asas-asas lainnya.

Dalam penerapan hukum akan sering ditemukan permasalahan berupa, kekosongan hukum, konflik antar norma hukum, dan kekaburan norma atau norma tidak jelas.⁷⁹ Oleh karena itu maka dipakailah asas preferensi hukum. Asas preferensi

⁷⁸ Widayati, *Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan*, Jurnal Hukum UNISSULA Volume 36 No. 2, September, 2020, hal. 61-62

⁷⁹ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Cetakan Kedua, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hal. 90.

hukum menunjuk hukum mana yang lebih didahulukan untuk diberlakukan ketika dalam satu peristiwa hukum diatur dalam beberapa peraturan.⁸⁰

Peraturan perundang-undangan dalam sistem hukum Indonesia, disusun dalam suatu tingkatan yang disebut hierarki peraturan perundang-undangan. Susunan hierarki peraturan perundang-undangan memiliki konsekuensi bahwa suatu peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal ini tidak bertentangan dengan asas hukum *lex superior derogat inferiori* (hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang tingkatannya di bawahnya). Hal ini dimaksudkan agar tercipta kepastian hukum dalam sistem peraturan perundang-undangan.

Beberapa asas yang dikenal dalam peraturan perundang-undangan yaitu⁸¹ :

4. Undang-undang tidak boleh berlaku surut.
5. Undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
6. Undang-undang yang bersifat khusus menyampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogat legi generali*). Dalam penggunaannya, asas *lex specialis derogat legi generali* harus memperhatikan beberapa prinsip diantaranya⁸²:

⁸⁰ Shinta Agustina, *Implementasi Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali Dalam Sistem Peradilan Pidana*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 44 No. 4, 2015, hal. 504.

⁸¹ Yuliandri, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 117.

⁸² A.A. Oka Mahendra, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undang*, Artikel Hukum Tata Negara dan Peraturan Perundang-undangan <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/>

- a. Rangkaian ketentuan/norma yang ada dalam aturan hukum yang bersifat umum tetap berlaku, kecuali terdapat pengaturan khusus dalam aturan hukum yang bersifat khusus itu.
 - b. Aturan/undang-undang harus dalam satu tingkatan yang sama dalam hirarki peraturan perundang-undangan.
 - c. Rangkaian ketentuan/ norma aturan khusus berada dalam lingkup yang sama dengan aturan umum.
7. Undang-undang yang berlaku belakangan membatalkan undang-undang yang berlaku terdahulu (*lex posteriore derogat legi priori*). Asas ini merepresentasikan situasi dan kebutuhan yang sedang berlangsung. Jika rangkaian ketentuan/norma yang ada dalam aturan terdahulu selama tidak bertentangan dengan landasan filosofis aturan terbaru maka ketentuan/ norma tersebut tetap berlaku melalui aturan peralihan peraturan perundang-undangan yang terbaru.⁸³ Dengan demikian secara yuridis aturan terdahulu yang sama/serupa tidak berlaku lagi ketika aturan terbaru mulai diberlakukan.⁸⁴
- Adapun prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penggunaan asas ini yaitu⁸⁵ :

[index.php?option=com_content&view=article&id=421:harmonisasi-peraturan-perundang-undangan_&catid=100:hukum-tata-negaraperundang-undangan&Itemid=180](http://www.indonesiaindonesia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=421:harmonisasi-peraturan-perundang-undangan_&catid=100:hukum-tata-negaraperundang-undangan&Itemid=180), diakses tgl 20 Juli 2021, pkl 20.49 WIB.

⁸³ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hal.142.

⁸⁴ A. A. Oka Mahendra, *Op.Cit.*,

⁸⁵A. A. Oka Mahendra, *Ibid.*

- a. Aturan hukum harus sederajat atau lebih tinggi dari aturan hukum yang lama.
 - b. Aturan hukum baru dan lama sama sama mengatur aspek yang sama.
8. Undang-undang tidak dapat diganggu gugat.
 9. Undang-undang sebagai sarana untuk semaksimal mungkin dapat mencapai kesejahteraan spiritual dan materiil bagi masyarakat maupun individu, melalui pembaruan atau pelestarian (asas *welvaarstaat*).

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatakan dalam hal membentuk undang-undang harus dilakukan berdasarkan asas pembentukan peraturan perundangan-undangan yang baik.

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yaitu:

1. Asas Kejelasan Tujuan

Yaitu setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

2. Asas Kelembagaan Atau Pejabat Pembentuk Yang Tepat

Yaitu setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.

3. Asas Kesesuaian Antara Jenis, Hirarki, Dan Materi Muatan

Yaitu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.

4. Asas Dapat Dilaksanakan

Yaitu setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

5. Asas Kedayagunaan Dan Kehasilgunaan

Yaitu setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat.

6. Asas Kejelasan Rumusan

Yaitu setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan multitafsir dalam pelaksanaannya.

7. Asas Keterbukaan

Yaitu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka sehingga seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Kemudian di Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur mengenai asas-asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Adapun asas-asas yang harus dicerminkan oleh pembentuk undang-undang yaitu :

1. Pengayoman

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman bagi masyarakat.

2. Kemanusiaan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

3. Kebangsaan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk serta dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Kekeluargaan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

5. Kenusantaraan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundangundangan yang dibuat di Daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

6. Bhineka Tunggal Ika

Yaitu materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus Daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

7. Keadilan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

8. Kesamaan Kedudukan Dalam Hukum Dan Pemerintahan

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membeda-bedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

9. Ketertiban dan Kepastian Hukum

Yaitu setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat dengan melalui jaminan kepastian hukum.

10. Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan

Yaitu bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

B. Kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Hukum Indonesia

Undang-Undang adalah ketaatan asas hukum yang diatur secara hirarki. Norma hukum di negara manapun selalu berlapis-lapis dan berjenjang-jenjang. Norma yang di bawah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi sampai pada suatu norma yang tertinggi yang disebut Norma Dasar.⁸⁶ Susunan hirarki peraturan perundang-undangan menjadi salah satu asas yang penting dalam proses dan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan.⁸⁷

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangun belum ada menjelaskan tentang metode *omnibus law* dalam membentuk undang-undang, namun dalam Pasal 7 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangun telah mengatur jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan yang terdiri atas :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

⁸⁶ Jimly Asshiddiqie, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Perss, Jakarta, 2009, hal. 109.

⁸⁷ Agnes Fitryantica, *Op.Cit.*, hal. 306.

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.

Keberadaan Undang-Undang sebagai jenis peraturan perundang-undangan yang menunjukkan bahwa setiap Undang-Undang memiliki kedudukan yang sama dibawah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat. Secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang dari konsep *omnibus law* belum diatur. Bila dilihat dari sistem perundang-undangannya, undang-undang hasil konsep *omnibus law* bisa mengarah sebagai undang-undang Payung karena mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Tetapi, Indonesia justru tidak menganut undang-undang Payung karena posisi seluruh undang-undang adalah sama sehingga secara teori peraturan perundang-undangan.⁸⁸

Meskipun Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tidak mengenal istilah *Omnibus law*. Namun, ketentuan *Omnibus law* sebagai suatu undang-undang seharusnya tunduk pada pengaturan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 baik terkait kedudukan maupun materi muatannya. Metode penyusunan Rancangan Undang-Undang *Omnibus law*

⁸⁸ Agnes Fitryantica, *Ibid.*, hal. 307.

tetap mengacu Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan karena Undang-Undang No.15 Tahun 2019 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tidak merevisi tentang tata cara penyusunan pembuatan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya undang-undang hasil *omnibus* harus diberi legitimasi dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2011 yang untuk itu berarti Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 harus direvisi.⁸⁹

Jika tidak dimungkinkan melakukan perubahan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 maka hanya melihat isi ketentuan di dalam *omnibus law* tersebut, apakah bersifat umum atau detail seperti undang-undang biasa. Jika bersifat umum, maka tidak semua ketentuan yang dicabut melainkan hanya yang bertentangan saja. Tetapi jika ketentuannya umum, akan menjadi soal jika dibenturkan dengan *asas lex specialis derogat legi generalis* (aturan yang khusus mengesampingkan aturan yang umum) atau jika ada undang-undang baru yang memiliki materi muatan yang sama, dengan adanya *omnibus law*, maka secara otomatis peraturan tingkat daerah juga harus mematuhi aturan baru dari konsep *omnibus law*.⁹⁰

Konsep hukum di Indonesia dalam tata urutan perundang-undangan sebagaimana diatur didalam Undang-Undang No. 11 tahun 2012 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan hanya menetapkan undang-undang sebagai yang tertinggi, tidak mengenal peraturan diatas undang-undang. Tetapi bila mengatur obyek peraturan yang

⁸⁹ Dhaniswara K. Harjono, *Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari Undang Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan*, To-Ra, Volume 6 No.2 Bulan Agustus 2020, hal. 105.

⁹⁰ Agnes Fitryantica, *Op.Cit*, hal.307.

sama saja, mungkin tidak persoalan karena tidak menyentuh obyek hukum lain. *Omnibus law* dalam bentuk undang-undang bukan undang-undang pokok, tetapi undang-undang yang setara dengan undang-undang lain yang seluruh atau sebagian ketentuannya diubah atau dihapus dengan membuat norma baru.⁹¹

C. Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Setelah ditanda tangannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 November 2020. Maka dengan ini berlakulah Undang-Undang Cipta Kerja sebagai undang-undang baru yang mempengaruhi dan berdampak kepada 76 undang-undang. Dari 76 undang-undang yang terkena dampak pemberlakuan undang-undang cipta kerja ini salah satu yang paling disorot masyarakat adalah perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan mengakomodir 4 undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan

⁹¹ Agnes Fitryantica, Agnes Fitryantica, *Ibid*, hal. 308.

Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.⁹²

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. 31 pasal yang diubah itu terdiri dari Pasal 13, 14, 37, 42, 45, 47, 49, 56, 57, 58, 59, 61, 66, 77, 78, 79, 88, 92, 94, 95, 98, 151, 153, 156, 157, 160, 185, 186, 187, 188, dan 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tabel 1.1
Perbedaan Perubahan Pasal-Pasal Ketenagakerjaan

| No. | Materi Muatan | Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan | Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja |
|-----|--------------------|--|---|
| 1 | Tenaga Kerja Asing | Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA, wajib mengurus Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) | Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA wajib memiliki pengesahan RPTKA oleh pemerintah pusat |
| | | Pengecualian izin TKA hanya bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga | Terdapat perluasan tidak berlakunya RPTKA selain perwakilan negara asing, juga untuk : |

⁹² Muh Sjaiful, *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Media Luris, Vol. 4, No. 1, Februari 2020, hal. 39.

| | | | |
|---|---------------------------------|---|---|
| | | kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. | <p>a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan</p> <p>b. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, <i>start-up</i> berbasis teknologi. Kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</p> |
| 2 | Perjanjian Kerja Waktu Tertentu | PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. | PKWT tetap dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu |
| | | Jangka waktu PKWT terbatas, untuk PKWT pertama maksimal 2 tahun, perpanjangan maksimal 1 tahun atau pembaruan | Jangka waktu PKWT tidak diatur dan akan diatur didalam peraturan pelaksana. |

| | | | |
|---|--------------------|---|---|
| | | maksimal 2 tahun setelah jeda lebih dari 30 hari. | |
| | | Berakhirnya PKWT tidak ada kewajiban pemberian uang kompensasi | Adanya kewajiban pemberian uang kompensasi setiap berakhirnya PKWT sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan |
| 3 | <i>Outsourcing</i> | <p>Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :</p> <p>a. Dilakukan secara terpisah-pisah dari kegiatan utama / pokok yang bersifat penunjang</p> <p>b. Tidak menghambat dan berhubungan dengan proses produksi secara langsung</p> <p>c. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.</p> | <p>Pengaturan <i>Outsourcing</i> selain terkait ketenagakerjaan tidak diatur lagi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal terkait hubungan bisnis antara pemberi kerja dengan vendor diatur dalam KUH perdata.</p> |
| | | Terdapat sanksi bila pelaksanaan <i>Outsourcing</i> tidak sesuai normative, maka | Mengenai <i>Outsourcing</i> hanya diatur : |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|--|
| | | <p>hubungan kerja para pekerja vendor beralih menjadi hubungan kerja dengan pemberi kerja.</p> | <p>a. Hubungan kerja pekerja dengan Vendor : PKWT dan PKWTT</p> <p>b. Untuk PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian vendor dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada.</p> <p>c. Perusahaan <i>Outsourcing</i> wajib berbentuk badan hukum dan memiliki izin berusaha.</p> <p>d. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya minimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> |
| 4 | Waktu Kerja dan Waktu Istirahat | <p>Waktu kerja meliputi :</p> <p>a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu</p> | Waktu kerja tetap sama |

| | | | |
|---|------------|--|--|
| | | b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu | |
| | | Jumlah waktu kerja lembur paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam 1 minggu | Jumlah waktu kerja lembur meningkat menjadi paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu |
| | | Istirahat/ Cuti Panjang teknisnya diatur dalam Undnag-Undang Ini. | Istirahat/ Cuti Panjang diatur di Perjanjian Kerja/ Peraturan Perusahaan/ Pkb. |
| 5 | Pengupahan | Upah minimum ditetapkan oleh gubernur terdiri dari : a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota. b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota. | Penetapan upah minimum oleh gubernur : a. Upah Minimum Provinsi bersifat wajib b. Upah Minimum Kabupaten / Kota dapat ditetapkan bila memenuhi syarat (pertumbuhan ekonomi dan infalsi di Kabupaten/ Kota. |
| | | Tidak ada pengaturan mengenai upah diatas upah minimum | Tidak ada lagi upah minimum berdasarkan sektor, upah diatas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan. |

| | | | |
|---|------------------|---|--|
| | | Upah minimum berlaku untuk semua pengusaha | Upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil. |
| | | Formula penghitungan upah minimum dalam pp turunan (78/2015) dengan penghitungan berdasarkan inflasi dan PDB Nasional | Formula penghitungan upah minimum diatur dalam PP turunan, memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. |
| | | Struktur skala upah dalam aturan turunan Undang-Undang Ketenagakerjaan wajib disusun oleh pengusaha | Struktur skala upah dalam Undang-Undang wajib disusun oleh pengusaha |
| | | Terdapat pengaturan detail mengenai upah dibayar meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan seperti: sakit, haid, tugas negara, ibadah, urusan keluarga, tugas serikat, dan pendidikan dari perusahaan. | Pengaturan sebelumnya tidak diubah |
| 6 | PHK dan Pesangon | Alasan PHK diatur dengan detail dalam Undang-Undang, dan untuk setiap alasan PHK mendapatkan uang kompensasi yang berbeda-beda. | Undang-Undang hanya mengatur hal-hal pokok terkait alasan PHK. Sedangkan hal-hal teknis, termasuk tata cara PHK dan besaran kompensasi PHK |

| | | | |
|---|-----------------|---|--|
| | | | diatur dalam Peraturan Pemerintah. |
| | | <p>Nilai kompensasi dasar PHK:</p> <p>a. Pesangon 9x upah</p> <p>b. Penghargaan masa kerja maksimal 10x upah</p> <p>c. Uang penggantian hak diatur detail dalam Undang-Undang.</p> <p>Berbeda jenis PHK, berbeda besaran kelipatan kompensasi PHKnya (maksimal 2x lipat).</p> | <p>Nilai kompensasi PHK berdasarkan :</p> <p>a. Pesangon 9x upah</p> <p>b. Penghargaan masa kerja maksimal 10x upah</p> <p>c. Uang penggantian hak tetap diatur dalam UU namun tidak diatur berapa kali lipat kompensasi PHKnya.</p> |
| 7 | Pelatihan Kerja | <p>Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh :</p> <p>a. Lembaga pelatihan kerja pemerintah, dan/ atau</p> <p>b. Lembaga pelatihan kerja swasta</p> | <p>Pelatihan kerja diselenggarakan oleh :</p> <p>a. Lemaga pelatihan kerja pemerintah</p> <p>b. Lembaga pelatihan kerja swasta, atau</p> <p>c. Lembaga pelatihan kerja perusahaan.</p> |
| | | <p>Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan. Wajib memperoleh izin atau</p> | <p>Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah kabupaten/ kota.</p> |

| | | | |
|---|----------------|---|---|
| | | mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kab/kota. | |
| | | Penempatan kerja oleh pelaksana dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja | Pelaksana penempatan kerja terdiri atas : a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan b. Lembaga penempatan kerja swasta |
| 8 | Sanksi | Terdapat pelanggaran yang bersifat administratif, namun dikenakan sanksi pidana, seperti : a. Pelaksana penempatan tenaga kerja b. Pembuatan surat pengangkatan karyawan tetap c. Pemberitahuan dan penjelasan isi serta pemberian naskah peraturan perusahaan | Untuk pelanggaran yang bersifat administratif, diubah dari dikenakan sanksi pidana menjadi sanksi administratif, seperti : a. Pelaksana penempatan kerja b. Pembuatan surat pengangkatan karyawan tetap c. Pemberitahuan dan penjelasan isi serta pemberian naskah peraturan perusahaan. |
| 9 | Pekerja Migran | Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) mengacu pada UU nomor 18 | Disesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha. |

| | | |
|--|---|---|
| | Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. | |
| | Perusahaan Penempatan Kerja Migran harus mendapatkan SIP3MI dari Menteri | Perizinan Berusaha diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. |
| | Kantor cabang perusahaan penempatan Pekerja migran Indonesia wajib terdaftar di pemerintah daerah provinsi. | Kantor cabang perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah kabupaten/kota. |

Sumber: youtube⁹³

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Jangka waktu PKWT diatur untuk pertama 2 tahun dengan perpanjangan maksimal 1 tahun. Sementara di dalam Undang Cipta Kerja tidak di atur didalam Undang-Undang. Sehingga jangka waktu untuk PKWT menurut Undang-Undang Cipta Kerja diatur didalam peraturan pelaksana dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) dan (2) yang berbunyi bahwa jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun dengan perpanjangan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja dengan batas tidak lebih dari 5 tahun. Undang-Undang Cipta Kerja juga menegaskan pemberian pesangon

⁹³ Farida Sinaga, *Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan bersama Ibu Farida Sinaga*, Andal Software, <https://www.youtube.com/watch?v=0xcjj3YHk0M&t=6195s>, diakses tgl 31 Juli 2021, pkl 14.07 WIB.

kepada pekerja yang sudah berakhir kontraknya. Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tidak mewajibkan memberi pesangon pada pekerja yang habis masa kerjanya.

Kemudian Undang-Undang Cipta kerja menambah panjang jam kerja lembur yang sebelumnya 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Ini diatur sebagaimana perubahan pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai cuti tidak lagi mengatur kewajiban dan berapa lama istirahat panjang diberikan yang awalnya sifatnya wajib dengan jangka waktu sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi buruh yang bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.

Pada perubahan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan mempengaruhi arah pengaturan mengenai pengupahan. Oleh karena itu arah kebijakan pengupahan yang ditujukan untuk mewujudkan hak buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengaturan sebelumnya lebih tegas mengamanatkan pemerintah untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh. Selain itu bentuk kebijakan pengupahan juga di kurangi dari 11 menjadi 7.

Selain mengubah 31 pasal, Undang-Undang Cipta Kerja menghapus sebanyak 29 pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu, Pasal 43, 44, 46, 48, 64, 65, 89, 90, 91, 96, 97, 152, 154, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, dan 184. Pengaturan mengenai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain pada Pasal 64 dihapus dan soal pengupahan pada upah minimum

sektoral di Pasal 65 telah dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Serta mekanisme penangguhan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Kemudian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini menyisipkan 13 pasal didalam klaster ketenagakerjaan. Diantaranya adalah Pasal 61A, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 90A, 90B, 92A, 151A, 154A, 157A, dan 191A. Adapun yang diatur dalam pasal-pasal yang disisipkan ialah :

1. Pasal 61A mengatur mengenai kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja diperusahaan tempat ia bekerja pada saat berakhir kontraknya dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.
2. Pasal 88A mengatur tentang pengupahan.
3. Pasal 88B mengatur ketentuan pengupahan ditetapkan oleh satuan waktu dan satuan hasil.
4. Pasal 88C menginstruksikan gubernur untuk menetapkan upah minimum provinsi.
5. Pasal 88D berisikan cara/ metode menentukan upah minimum.
6. Pasal 88E menegaskan larangan pemberian upah dibawah upah minimum.
7. Pasal 90A mengatakan upah diatas upah minimum ditentukan oleh kesepakatan perusahaan dengan pekerja/buruh.
8. Pasal 90B menegaskan aturan upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil.

9. Pasal 92A mengatur tentang dalam hal pengupahan , perusahaan harus mengevaluasi produktivitas perusahaan untuk meninjau kembali pengupahan secara berkala.
10. Pasal 151A menjelaskan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku bila buruh mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, berakhir waktu perjanjian kerja, memasuki usia pension sesuai perjanjian kerja, dan meninggal dunia.
11. Pasal 154A berisikan alasan dapat terjadinya PHK.
12. Pasal 157A menegasi kewajiban perusahaan dalam memberi hak-hak pekerja selama berlangsungnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
13. Pasal 191A menegasi upah diatas upah minimum yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan masih berlaku dan tidak boleh dibawahnya.

Dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang terbaru dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan asas *lex posterior derogate legi priori*. Namun perlu diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selama pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dihapus dan tidak diubah maka ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih berlaku. Dengan demikian Undang-Undang Ketenagakerjaan masih berlaku dan masih menjadi hukum positif.

Meskipun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sudah berlaku, namun tidak langsung mencabut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara keseluruhan isi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur hal-hal yang sifatnya general dan membutuhkan peraturan pelaksana serta aturan terdahulu yang tidak dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja untuk dapat diaplikasikan. Artinya dalam pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja tidak bisa hanya membuka Undang-Undang cipta kerja saja tetapi harus menggandeng peraturan pelaksanaannya dalam hal ini peraturan pemerintah serta Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Regulasi Ketenagakerjaan dari masa-kemasa memiliki problematika yang berbeda-beda dari masalah kemanusiaan sampai kepada ketidakmampuan pemerintah dalam menampung banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Dengan masalah yang berbeda-beda pemerintah disetiap periode harus selalu siap menghadapi masalah-masalah terkait ketenagakerjaan demi peningkatan ekonomi Indonesia sehingga dapat menampung jumlah tenaga kerja dan mensejahterakan pekerja Indonesia. Dengan ini maka Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diharapkan mampu mengatasi problematika terkait ketenagakerjaan.
2. Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menimbulkan problematika dalam sistem hukum Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja ini disusun dengan menggunakan metode *Omnibus Law* yang pada dasarnya dianut oleh negara-negara dengan sistem hukum *Common Law*. Meskipun berbeda sistem hukum, namun pemerintah Indonesia berani mangadopsi metode *Omnibus Law* demi kemajuan laju investasi Indonesia yang selama ini terhambat karena banyaknya aturan-aturan yang timpang-

tindih dan *hipperregulasi*. Dengan memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk dengan usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya banyak penduduk Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia membuat para pencari pekerjaan tidak mampu bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan bertitik pada kondisi tersebut pemerintah harus melakukan upaya untuk memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan pengidupan yang layak sebagaimana dikatakan dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945. Keadaan *hiperregulasi* dan banyaknya angka tenaga kerja yang mencapai angka 7 Juta jiwa tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan, menjadi faktor lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan Regulasi terbaru yang didalamnya terdapat materi muatan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Walaupun demikian Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak menghapus atau mencabut keseluruhan isi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja ini hanya mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal-pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian Undang-Undang Cipta Kerja jelas mempengaruhi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Contohnya peraturan mengenai Jangka waktu

PKWT di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur untuk pertama 2 tahun dengan perpanjangan maksimal 1 tahun. Sementara di dalam Undang Cipta Kerja tidak di atur didalam Undang-Undang. Sehingga jangka waktu untuk PKWT menurut Undang-Undang Cipta Kerja diatur didalam peraturan pelaksana dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) dan (2) yang berbunyi bahwa jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun dengan perpanjangan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja dengan batas tidak lebih dari 5 tahun.

B. Saran

1. Seharusnya pemerintah dalam membuat regulasi terkait ketenagakerjaan mengikutsertakan kalangan pekerja/ buruh melalui perwakilannya. Sehingga kebijakan yang dikeluarkan merupakan hasil dan dapat menampung aspirasi dari kalangan buruh/pekerja.
2. Seharusnya pemerintah mengatur terlebih dahulu kedudukan undang-undang dengan metode *Omnibus Law* didalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sehingga tidak terjadi problematika dalam penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

3. Seharusnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyerap dan mencabut undang-undang eksisting dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak menimbulkan *hiperregulasi* dan kebingungan dalam memakai undang-undang mana yang dipakai ketika ada permasalahan terkait ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam, H. R, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta.
- Agus, Dede, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Banten.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly, 2009, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Perss, Jakarta.
- Asshidiqie, Jimly, 2017, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Garfika, Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly, 2020, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta.
- Atmadja, I Dewa Gede, 2017, *Ilmu negara: Sejarah, Konsep dan Kajian Kenegaraan*, Setara Press, Malang.
- Azmy, Ana Sabhana, 2012, *Negara dan Buruh Migran Perempuan : Menelaah kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Departemen Pendidikan, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Djamali, R. Abdoel, 2012, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Fuadi, Munir, 2018, *Metode Riset Hukum : Pendekatan Teori dan Konsep*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- H. S, Salim dan Erlies Septiana Nurbaini, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT.Raja Grafindo Persada , Jakarta.

- Husni, Lalu, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Hiariej, Eddy OS, dkk, 2009, *Persepsi dan Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali di Kalangan Penegak Hukum*, Laporan Penelitian, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Mahfud, Moh., 2015, *Politik Hukum di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2013, *penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Massicotte, Louis, 2013, *Omnibus Bills in Theory and Practice*, Canadian Parliamentary Review.
- Mertokusumo, Sudikno, 2012, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*
- Redi, Ahmad, dan Ibnu Sina Chandranegara, 2020, *Omnibus Law, Diskursus Penerapannya dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*, Cet 1, Rajawali Pers, Depok.
- Rifai, Ahmad, 2011, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.
- Salam, Faisal, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- Salman, Otje dan Anton F. Susanto, 2012, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Refika Aditama Press, Jakarta.
- Sampara, Said dkk, 2009, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta.
- Soeroso. R, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Suharno dan Retnoningsih, 2009, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Widya Karya, Semarang

- Sukmadinata, Syaodih, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Suratman, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Susilo, Wahyu, 2013, *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta.
- Syarifin, Pipin dan Dedah Jubaedah, 2017, *Ilmu Perundang-undangan*, cetakan kedua, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Wahyu, 2013, *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Yuliandri, 2009, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Jurnal, Majalah

- Agustina, Shinta, 2015, *Implementasi Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali Dalam Sistem Peradilan Pidana*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 44 No. 4, Universitas Diponegoro.
- Anggono, Bayu Dwi, April 2020, *Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia*, Jurnal Rechtfinding, Volume 9 Nomor 1.
- Arham, Suwandi, 2019, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2.
- Azhartil, Ahmad, 2021, *Problematika Penerapan Sistem Omnibus Law Kedalam Sistem Hukum Nasional Indonesia Melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja*, Jurnal Of Legal Research, Vol. 3, No.1, Februari.

- Cakra, I Putu Eka, 2020, *Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Jurnal Crepido, Volume 02, Nomor 02, November.
- Chandranegara, Ibnu Sina, 2019, *Bentuk Bentuk Perampingan dan Harmonisasi Regulasi*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol 6, No. 3.
- Dahwir, Ali, 2020, *Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pemikiran Philippe Nonet And Philip Selznick Mengenai Hukum Konservatif*, Sol Justicia Vol.3 No.2, Desember.
- Fadli, Muhammad, 2018, *Pembentukan Undang Undang yang Mengikuti Perkembangan Masyarakat*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 15 No. 01, Maret.
- Fitryantica, Agnes, 2019, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law*, Jurnal Gema Keadilan, Volume 6, Edisi III, Oktober – November.
- Harjono, Dhaniswara K., 2020, *Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari Undang Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan*, To-Ra, Volume 6 No.2 Bulan Agustus.
- Hasibuan, S. A., & Harahap, A. M. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan. JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, 9(3), 1572-1577.
- Kurniawan, Fajar, 2020, *Problematika Pembentukan Rru 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 Juni.
- Muhammad, Iqbal, 2019, *Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negative Perkembangan Interaksi Manusia*, Jurnal Literasi Hukum, vol. 3. Nomor 2.
- Nurhayati, S., Medaline, O., & Wahyuni, E. (2022, March). Sosialisasi Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Pendek (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Desa Pariwisata Lau Gumba Kecamatan Berastagi. In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora) (pp. press-press).
- Nurhayati, Tri, 2021, *Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya*, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9, No. 6.
- Panjaitan, Krismena Natalina, 2010, *Pembinaan Karir Ketenagakerjaan Dalam Perbankan*, Undip, Semarang.
- Prabowo, Adhi Setyo, 2020, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1, April.

- Putra, Antoni, 2020, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No 1.
- Rahmayanti, R., Naibaho, Y. A., & Rahtan, A. (2020). Tinjauan Yuridis terhadap Driver Grabcar sebagai Pelaku Tindak Pidana Memanipulasi Data Elektronik (Tinjauan Putusan Nomor 853/PID. SUS/2018/PNMKS). *Jurnal Mercatoria*, 13(2), 118-130.
- S, Laurentius Arliman, 2017, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 5 Nomor 1, Oktober, Padang.
- S. Catur J., *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Majalah Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Pamulang
- Setiawan, N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 8(2), 79-86.
- Sjaiful, Muh., 2020, *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Media Luris, Vol. 4, No. 1, Februari.
- Suriadinata, Vincent, 2019, *Penyusunan Undang-Undang di Bidang Investasi: Kajian Pembentukan Omnibus Law di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Vol. 4 No. 1.
- Sutrisno, Nandang, 2020, *Reformasi Hukum Dan Realisasi Investasi Asing Pada Era Presiden Joko Widodo*, Jurnal Hukum, Volume 3. Nomor 2.
- Widayati, 2020, *Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan*, Jurnal Hukum UNISSULA Volume 36 No. 2, September.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Juncto Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Internet

Akhyun Nurlily Murtham R. Dani, *Kedudukan Hukum Dan Perlindungan Hukum Pekerja Pada Perusahaan Milik Negara Dalam Hal Keselamatan*

(Studi Kasus Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar), <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/>, diakses tgl 10 Maret 2021, pkl 1.47 WIB.

BBC.online, *Omnibus law: Jokowi persilakan penolak Undang-Undang gugat ke MK, setelah demonstrasi besar di berbagai kota*, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54410069>, diakses pada tgl 31 Maret 2021, pkl 17.10 WIB.

Dewangga Firdaus Pradipta Suwandi, *Disharmonisasi Regulasi Dalam Pembentukan Holding Pertambangan*, <https://dspace.uui.ac.id/>, diakses tgl 9 Maret 2021, pkl 22.59 WIB.

Hantoro, Juli, *Jokowi dan Sejumlah Kebijakannya Terkait Buruh*, <https://nasional.tempo.co/>, diakses tgl 30 Juli 2021, pkl 18.04 WIB.

Mahendra, A.A. Oka, *Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan*, <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/>, diakses tgl 20 Juli 2021, pkl 20.49 WIB.

Nila Raudhatul Jannah, *Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar*, <http://repository.ummat.ac.id/1132/>, diakses tgl 9 Maret 2021, pkl 22.06 WIB