



Tinjauan Yuridis UU Cipta Kerja Terhadap Pengupahan Yang Layak Era Pandemi Covid-19

Eva Maya Sari

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
evamayasari613@students.unnes.ac.id

Gracia Tirta Immanuella

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
graciatirta06@students.unnes.ac.id

Ariani Sitanggang

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
iniariss03@students.unnes.ac.id

Satria Ariayudha Widiatmoko

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
satriawidiatmoko24@students.unnes.ac.id

Laga Sugiarto

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Abstract.

The legalizing of the work act sparked deep-rooted controversy in society, even since it was first proposed by the President. This situation is highly reasonable, especially with new society conditions emerging from the covid-19 pandemic, misunderstandings are natural and disagreements are easy. The copyright law was hasty as it revised dozens of existing laws. Omnibus law appeared on President Joko Widodo's proposal on his inaugural address to the people's assembly on October 20, 2019. The President proposed omnibus law to have overlapping regulations eliminated. The government has also expressed hope with the growing number of pollutive Omnibus Laws in the public and has also attracted foreign investors to invest in Indonesia. Omnibus law has generated controversy in society as it overcomes most of the previous legislation with the new one. This new act. Omnibus law provided an easier passage, as regulations and permits impeded increased construction.

Keywords: Omnibus Law On Job Creation, Controversy, Omnibus Law, Covid-19

Abstrak.

Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja memicu kontroversi yang mengakar di masyarakat, bahkan sejak awal diusulkan oleh presiden. keadaan ini dinilai sangat wajar, apalagi dengan kondisi masyarakat yang baru mulai bangkit dari pandemi Covid-19, selisih paham merupakan hal yang wajar dan perbedaan pendapat mudah terjadi. adanya Undang-Undang Cipta Kerja terbilang terburu-buru sebab merevisi puluhan Undang-Undang yang sudah ada sebelumnya. Omnibus Law muncul dari usulan presiden Joko Widodo pada pidato pelantikannya sebagai presiden di depan Majelis Permusyawaratan

Rakyat (MPR). presiden mengusulkan Omnibus Law agar dihapuskannya regulasi yang tumpang tindih. Presiden menaruh harapan besar dengan adanya Omnibus Law polemik yang ada di masyarakat hilang dan investor asing semakin lebih tertarik untuk berkontribusi di Indonesia. Usulan Omnibus Law ini menuai kontroversi karena merombak sebagian besar aturan yang telah diberlakukan sebelumnya dengan aturan yang baru. Omnibus Law merupakan jalur mempermudah perizinan, karena terdapat banyak sekali peraturan dan perizinan yang sampai saat ini memperlambat pembangunan.

Kata kunci: Undang-Undang Cipta Kerja, Kontroversi, Omnibus Law, Covid-19

LATAR BELAKANG

Omnibus Law adalah bentuk Undang-Undang sebagai wadah hukum memuat berbagai macam aturan dalam berbagai subjek. Omnibus Law berisi tentang aturan-aturan yang sudah ada sebelumnya dan bermaksud bisa untuk disempurnakan kembali. Omnibus Law Cipta Kerja merupakan bentuk relaksasi dari berbagai bidang secara menyeluruh dan cepat (Amin et al., n.d.). Omnibus Law pertama kali dicetuskan oleh presiden Jokowi pada pidato pelantikannya pada tahun 2019-2024 tanggal 20 Oktober 2019, dalam visinya untuk membuat lapangan pekerjaan yang lebih luas dengan cara adanya revisi dan penghapusan Undang-Undang karena terdapat tumpang tindih peraturan perundang-undangan yang saat ini sedang berjalan (Kartikasari & Fauzi, 2021). Pemerintah memiliki harapan dengan adanya Omnibus Law Cipta Kerja struktur perekonomian dapat berubah dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia (Pariwardana Hartomo, n.d.).

Pemerintah dengan adanya pembaharuan ini dapat menjadi bagian dari revitalisasi perekonomian di Indonesia, yang mendorong perubahan sehingga tercipta lapangan kerja baru bagi masyarakat (Zahra & Fauzi, 2021)

Proses Pengesahan dari RUU Cipta kerja kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan sebagai inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Selanjutnya presiden Joko Widodo mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022 sebagai pengganti UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Lalu kemudian pemerintah mengajukan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), akhirnya secara resmi DPR melalui rapat paripurna menyetujui penggantian dan ditetapkan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja Pada 21 Maret 2023 (Wibowo & Fatimah, 2017)

Namun, dalam pelaksanaannya masyarakat memiliki anggapan bahwa UU Cipta Kerja akan menimbulkan berbagai macam konflik baru kedepannya. Hal ini menyebabkan munculnya berbagai macam tindakan yang dilakukan oleh masyarakat untuk menghapuskan disahkannya RUU ini. Penolakan ini dilakukan oleh jutaan buruh yang ada di Indonesia karena dianggap akan merugikan pekerjaan mereka sebagai buruh. Para buruh beramai-ramai untuk turun kejalan dan melakukan unjuk rasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif metode kualitatif ini sebagai penelitian deskriptif dan perspektif tertulis maupun lisan. Menjelaskan secara subjek dan objek tentang pengesahan RUU cipta kerja terhadap pengupahan yang layak era pandemic covid 19, dan menjadi acuan pembentukan jurnal ini sebagai landasan perbandingan penentuan spekulasi yang diangkat dalam hal problematika di masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Omnibus Law Dan Tujuan Disahkannya Uu Cipta Kerja

Undang-undang baru yang memuat berbagai akar pengaturan yang bertujuan mengubah beberapa undang-undang yang menjadi perubahan undang undang tenaga kerja menjadi undang undang cipta kerja. (Sadono dan Rahmiaji, 2021).

Adanya peraturan ini merupakan konsep baru dalam pengaturan buruh di Indonesia yang menjadi perubahan dari Undang Undang tenaga kerja yang ada pada awalnya dibalik adanya progres perubahan dari undang undang tenaga kerja menjadi undang undang cipta kerja melatarbelakangi suatu tujuan kokoh untuk pemeratakan lapangan pekerjaan yang ada dan juga untuk meningkatkan iklim usaha yang ada dilapangan dan di lain hal tersebut tujuannya juga untuk mensejahterakan para pekerja (Kurniawan, n.d.). Yang menjadi pertanyaan jika Tujuannya untuk mensejahterakan para buruh kenapa ada pertentangan dari para pekerja itu sendiri?

Hal yang melatarbelakangi adanya aturan Undang Undang cipta kerja. Pemerintah menilai adanya aturan yang tumpang tindih hal ini lah yang mendasari

Omnibus law terbentuk (Sjaiful, 2021). Peraturan atau regulasi yang tumpang tindih atau tidak adanya kesejajaran ini akan mengakibatkan terhambatnya implementasi dalam menjalankan peraturan undang-undang yang ada. Yang pada akhirnya akan memperlambat gerakan ekonomi dan membuat kegiatan pembangunan yang terjadi terhenti yang akan sulit untuk melakukan kegiatan yang ada di pemerintah pusat sampai ke daerah maka dari itu dengan adanya Omnibus Law itu bertujuan menyederhanakan dan mensejajarkan regulasi atau peraturan yang ada dengan adanya skema Omnibus Law ini. (Sadono dan Rahmiaji, 2021)

Didalam Omnibus Law terdapat pro dan kontra yang menjadi sorotan khususnya di dalam permasalahan UU No.12 Tahun 2011, yang dianggap tidak sejalan adanya Omnibus Law berpendapat bahwa Omnibus Law ini akan memperlumah posisi pemerintah daerah dan buruh yang akan terjadi shifting pemerintah pusat dan bisnis menjadi lebih kuat, secara Omnibus Law merupakan produk hukum yang sudah tua yang diterapkan di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Kanada, dan juga Singapura (Osgar & Matompo, n.d.). Menurut pidato yang disampaikan oleh Presiden Indonesia Omnibus Law menjatuhkan 72-74 pasal yang dianggap bermasalah di sektor lapangan kerja dan perpajakan. Didalam permasalahan UU No. 12 Tahun 2011 dengan pemerintah pusat presiden dan DPR melakukan kebijakan untuk mengimplementasikan dengan cara mengajukan judicial review kepada Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi yang memiliki kaitan dengan UU No. 12 Tahun 2011, Omnibus Law mendapatkan penolakan khususnya oleh kaum buruh maka dari itu Omnibus Law perlu ada penjelasan tentang hak buruh supaya tidak adanya permasalahan buruh yang memiliki pemikiran upah minimum akan menurun (Prabowo et al., 2020)

Dengan adanya Undang Undang cipta kerjaan dinilai dari pasal-pasal yang berubah ini lebih menguntungkan kepada pihak investor yang ingin menginvestasi di Indonesia tapi dengan adanya perubahan pasal-pasal yang terjadi diwaktu yang tidak tepat ini membuat banyak pertentangan dari pihak pekerja buruh yang menganggap pasal-pasal itu membuat para buruh semakin terpuruk dan hanya memajukan para investor.

B. Dampak Perubahan Yang Dapat Ditimbulkan Terhadap Masyarakat Dengan Disahkannya UU Cipta Kerja Di Indonesia

Dijadikannya kepentingan ekonomi sebagai dasar utama diberlakukannya pembentukan Langkah pembangunan terhadap suatu negara pasti selalu menimbulkan dampak baik dari segi ekonomi itu sendiri, hukum, serta lingkungan hidup (Prajnaparamitha & Ridwanul Ghoni, 2020). Indonesia didasarkan pada negara hukum berarti bahwa segala yang ada di Indonesia selalu terdapat hukum yang mengatur tak terkecuali kehidupan masyarakatnya. Dalam perkembangannya hukum selalu mengalami perubahan dengan tujuan agar aturan yang ada dan ditetapkan tetap sesuai dengan kondisi bangsa Indonesia. Namun, dalam perkembangan hukum tersebut tidak selalu memberikan dampak yang positif meskipun tujuan awalnya adalah hal yang positif (Kartikasari & Fauzi, 2021). Terkadang perkembangan hukum tersebut jika dianggap tidak sesuai akan menimbulkan kontroversi di masyarakat terutama masyarakat Indonesia. Selain itu perubahan hukum dipengaruhi juga dengan pemikiran penguasa pada saat itu sehingga produk hukum yang ada juga terpengaruh. Disamping hal tersebut, perubahan hukum juga terkadang berdampak dikorbankannya lingkungan yang diberlakukannya hukum itu. Perubahan hukum juga harus mengedepankan prinsip pembangunan yang berkelanjutan (Azzahra, 2020).

Dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, memperhatikan tata ruang merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan dengan tidak menjadikan ekonomi sebagai pondasi utama perubahan. Karena, terciptanya pertumbuhan ekonomi yang baik dapat tercapai jika menjadikan lingkungan dan sosial sebagai pondasi agar terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Zahra & Fauzi, 2021). Perekonomian akan terus berlanjut jika memiliki dasar pondasi lingkungan dan sosial yang kokoh sehingga keseimbangan pilar-pilar penting pembangunan tetap stabil.

Oleh karena itu peraturan yang ada harus sejalan dengan tujuan serta pengelolaan yang dilakukan agar tercapainya tujuan pembangunan yang sesuai. Jadi, jika suatu hukum yang ada dan berlaku tidak sesuai dengan tujuan tersebut maka kondisi masyarakat serta lingkungan hidup menjadi tidak stabil. Seperti halnya Ketika disahkannya Undang-Undang cipta kerja yang dimana terdapat peraturan

yang merugikan lingkungan hidup serta masyarakat terutama para pekerja buruh, secara tidak langsung hal tersebut akan memulai konflik antara masyarakat yang merasa dirugikan dengan Undang-Undang yang ada dengan pemimpin yang dianggap semena-mena terhadap masyarakat (Muhyiddin et al., n.d.). Hal tersebut secara tidak langsung telah menentang pembangunan berkelanjutan yang dicitakan sebelumnya.

Hal tersebut menjelaskan bahwa terkadang tindakan sosial menyebabkan konsekuensi yang tidak terduga, termasuk dalam hal pembuatan Undang-Undang, Dalam hal ini, sesuatu yang diharapkan tidak selalu berjalan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan bahkan terkadang memiliki konsekuensi yang lebih besar dari yang diperkirakan. Contohnya diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah mengharapkan eksistensi UU tersebut dapat menjadi solusi dari permasalahan negara dalam mewujudkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, namun sesuatu yang tidak terduga seperti kerusakan alam serta lingkungan hidup dapat menjadi konsekuensi yang sangat besar terhadap adanya regulasi tersebut.

Adanya doktrin pembangunan yang berkelanjutan yang ditopang oleh pondasi hukum pembangunan sudah semestinya menjadi tanggung jawab pemerintah guna mewujudkan tujuan pemerintah tentang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Masyarakat tidak bisa disepelekan karena suatu negara ada karena terdapat rakyat yang diperintah di dalamnya (Kartikasari & Fauzi, 2021). Tujuan utama diberlakukannya suatu aturan adalah untuk mengatur serta mewujudkan pemerintahan yang lebih baik serta hukum dapat menjadi pelindung bagi masyarakat (Irwan Novrizal & Nasution, 2021). Maka dengan itu, diharapkan kedepannya pemerintah lebih memikirkan rakyat dalam mengambil suatu keputusan terutama dalam perundang-undangan. Karena UU Cipta Kerja ini disusun dan diberlakukan untuk jangka waktu yang Panjang demi keperluan rakyat Indonesia, bukan hanya sebagai aturan tidak tetap dan hanya sebagai pendukung kepentingan dalam jangka waktu yang singkat.

Dampak negatif yang kemungkinan terjadi jika Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja ini berjalan kedepannya (Syena Narindra & Ispriyarso, n.d.).

1. Adanya aturan ini merenggut beberapa kewenangan Pemerintah daerah kepada Pemerintah Pusat, hal tersebut tercermin dari Pasal 16 Ayat (1), Pasal 6 Ayat (5)

UU Cipta Kerja, pasal tersebut menjelaskan bahwa kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah telah diambil alih oleh pemerintah, sehingga dikhawatirkan pemerintah pusat tidak sanggup untuk mengelola sehingga berdampak terhadap rakyat.

2. Undang-Undang Cipta Kerja ini menimbulkan keracunan dari semua kalangan baik itu masyarakat, penegak hukum, pelaku usaha, akademisi, pemerintah daerah, pemerintah pusat. Adanya penghapusan pasal yang menyebabkan tumpang tindih karena UU terdahulu yang dihapuskan hanya beberapa saja. Tidak adanya penyederhanaan juga semakin membuat masyarakat serta penegak hukum menjadi kebingungan jika akan menggunakan UU ini.
3. Undang-undang ini tidak berpihak terhadap rakyat yang lemah, antara lain para pekerja buruh, masyarakat tani. Masyarakat hukum adat. Rakyat menjadi semakin lemah. Sehingga sebagian besar masyarakat menganggap Undang-Undang ini sangat merugikan bagi mereka.

C. Hal Yang Menjadi Perubahan Dalam Uu Cipta Kerja Di Era Pandemi Covid-19

(Osgar & Matompo, n.d.) Terdapat macam peraturan yang menjadi perubahan dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, antara lain:

1. Adanya Pengaturan Tentang Upah Bagi Para Pekerja

Terdapat beberapa perubahan yang terdapat dalam pasal UU Cipta Kerja tentang peraturan pengupahan, dan perubahan itu antara lain dihapusnya beberapa pasal yang terdapat di dalamnya. Ketentuan tentang upah ini di dalam Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. terdapat beberapa kebijakan tentang pengupahan yang kemudian hilang akibat Undang-Undang Cipta Kerja tersebut. beberapa kebijakan itu antara lain kebijakan tentang hak mendapatkan upah saat menjalankan waktu istirahat saat bekerja, upah yang didapatkan sebagai bentuk pesangon, upah guna menghitung biaya pajak penghasilan. Terdapat juga aturan mengenai sanksi yang didapatkan bila perusahaan tidak membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada juga dihapuskan dengan adanya UU Cipta Kerja. Para pekerja merasa dihapuskannya

sebagian aturan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini merugikan mereka sebagai pekerja. Para pekerja menganggap keluhan mereka ini tidak tersampaikan dengan baik karena tetap berlakunya pasal yang mereka anggap tidak sesuai dengan keluhan dan kebutuhan yang mereka hadapi sebagai pekerja.

2. Adanya Peraturan Jam Kerja dan Cuti

Sebelumnya para pekerja memiliki hak untuk mendapatkan hari libur (cuti) hanya satu hari dalam satu minggu yang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi kemudian dihapuskan. Hal ini tertulis dalam Pasal 81 Angka 23 yang merupakan hasil ubahan dari Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut sebelumnya dituliskan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan waktu libur 1 hari dari waktu kerja 6 hari dalam satu minggu. Pasal 81 angka 23 pada peraturan yang baru ini juga merubah ketentuan jatah libur panjang sebanyak 2 bulan dengan syarat pekerja itu sudah bekerja tanpa jeda cuti minimal selama 6 tahun, ketentuan ini berlaku setiap 6 tahun sekali. Dan ketentuan tentang cuti panjang ini dikembalikan kepada pengaturan perusahaannya masing-masing, adanya perubahan pasal ini juga mendapat penolakan yang tegas dari para pekerja. Perubahan ini menghasilkan peraturan baru tentang perubahan jam kerja yang dinilai mengeksploitasi para pekerja karena tidak mendapatkan haknya.

3. Status Para Pekerja Kontrak

Menghapuskan Pasal 59 Ayat 4 yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pekerja kontrak, menjadi pasal 81 angka 15. Pasal 81 ini menyatakan bahwa para pekerja tidak memiliki batasan aturan waktu pekerja kontrak. sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa para pekerja memiliki perjanjian kontrak dengan perusahaan selama 2 tahun dan dapat diperpanjang kembali 1 tahun jika memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku dalam pekerja. Selanjutnya setelah kontrak kerja maksimal selama 3 tahun tersebut habis dapat dilanjutkan dengan diangkat menjadi pekerja tetap ataupun diberhentikan.

D. Pengupahan Dalam Uu Cipta Kerja Pengupahan Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengupahan dilakukan oleh seorang pengusaha kepada pekerja sebagai penerima upah. Saat memberikan upah suatu perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati yang diatur berdasarkan hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan (Amin et al., n.d.). Setiap pekerja tentunya harus mendapatkan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai standar kemanusiaan.

Guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan, pemerintah mengatur kebijakan tentang pemberian upah untuk melindungi pekerja, yaitu terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tentang upah dalam Pasal 88 Ayat 1, yaitu setiap pekerja berhak untuk memiliki penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan. Pemerintah dalam mewujudkan upah bagi para pekerja yang layak sesuai dengan standar kemanusiaan tersebut mengatur kebijakan tentang Ketenagakerjaan dalam UU No.13 Tahun 2003, Upah dibedakan menjadi upah minimum dan upah kerja lembur. Upah minimum merupakan upah pokok atau gaji tetap beserta tunjangannya sedangkan upah lembur merupakan upah yang didapatkan pekerja karena bekerja secara ekstra di luar jam kerja (Azzahra, 2020).

E. Pengupahan Menurut Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Adanya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menerapkan metode Omnibus Law merupakan salah satu regulasi untuk menangani kasus perekonomian yang sedang berlangsung di Indonesia. Kasus perekonomian merupakan salah satu permasalahan yang cukup kompleks yang terjadi saat ini, perekonomian yang buruk serta lambatnya perkembangan ekonomi menjadi dasar permasalahan ini. Untuk menyelesaikan permasalahan ini pemerintah membuat produk hukum yaitu Undang-Undang Cipta Kerja dengan harapan besar dapat menyelesaikan permasalahan ekonomi, meningkatkan taraf sosial masyarakat, serta meningkatkan pendapatan mereka karena UU Cipta Kerja berguna untuk mendorong investasi asing masuk ke Indonesia (Muhyiddin et al., n.d.). Oleh karena itu pemerintah memutuskan untuk menetapkan Undang-Undang cipta kerja ini di sah kan karena dinilai mampu

meningkatkan investasi secara global, membuka lapangan pekerjaan yang sebesar-besarnya yang dengan otomatis meningkatkan taraf hidup masyarakat serta memberi kemakmuran.

Namun dalam pelaksanaannya Undang-Undang cipta kerja ini mendapatkan penolakan yang cukup tegas oleh masyarakat karena dianggap isi dan kebijakannya yang dinilai kontroversial. Para mahasiswa, buruh, pekerja, masyarakat beramai-ramai untuk melakukan aksi protes menolak disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia. Apalagi karena proses penyusunannya yang terbilang cepat membuat UU Cipta Kerja terkesan buru-buru (Pariwardana Hartomo, n.d.). Faktor UU Cipta Kerja yang bersifat menghapuskan, merevisi, dan mengganti dinilai tidak cocok dengan prinsip yang kita jalani. Undang-Undang cipta kerja ini juga menghapus beberapa pasal dan menggantikan pasal tersebut akan tetapi masyarakat menilai pasal tersebut merugikan mereka sebagai pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai pengupahan sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur beberapa kebijakan, antara lain:

1. Upah Minimum

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan pasal tentang ketentuan kehidupan hidup yang layak sebagai manusia dengan standar kemanusiaan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menggantinya dengan pasal 88D Undang-Undang Cipta Kerja. dalam pasal UU Cipta Kerja ini mengatur upah karyawan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi dalam masyarakat. Namun, perubahan pasal ini mendapatkan banyak kecaman dari masyarakat karena belum tentu angka yang dihasilkan dari variabel pertumbuhan ekonomi dapat memenuhi kebutuhan yang layak sebagai manusia. Jadi ketentuan itu hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan saja bukan kedua belah pihak, dan tidak sesuai dengan tujuan awal yaitu memberikan upah sesuai untuk memenuhi kebutuhan yang layak sebagai manusia. Sebaiknya upah ini diatur menurut profesionalitas pekerja saja, bukan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi.

Terdapat juga beberapa poin yang diubah sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88C, antara lain: upah minimum provinsi wajib untuk ditetapkan oleh gubernur, gubernur juga dapat menentukan upah minimum

kabupaten dengan syarat tertentu, hal ini berdampak pada para pekerja/buruh mereka akan mendapatkan upah yang cenderung murah. Dalam pasal ini berkemungkinan gubernur hanya menetapkan upah minimum provinsi saja karena terdapat kata “dapat” yang berarti tidak diwajibkannya gubernur untuk menentukan upah minimum kabupaten. Padahal penetapan upah minimum di kabupaten harus lebih tinggi nilainya dari penetapan upah pekerja di provinsi. Adanya ketentuan ini memiliki peluang para pekerja di kabupaten/kota akan mendapat kerugian karena peraturan penetapan upah ini.

Kerugian terhadap pekerja di kabupaten bisa terjadi karena upah yang pekerja dapatkan baik yang bekerja di kabupaten/kota maupun pekerja yang bekerja di provinsi akan mendapatkan upah yang sama, tanpa memperhatikan point tentang keahlian masing-masing. Pekerja yang bekerja di sektor daerah seperti pekerja tambang atau otomotif akan memiliki upah yang sama dengan pekerja tekstil di provinsi. Padahal, pekerja pada sektor tambang dan pekerja pada sektor otomotif cenderung lebih membutuhkan skill atau keahlian khusus dalam pekerjaannya (Kurniawan, n.d.).

Pemberlakuan upah minimum hanya dalam provinsi saja akan menimbulkan ketidakseimbangan, karena adanya perbedaan tingkat perekonomian antar daerah. Nantinya, jika musim kampanye upah pekerja akan memiliki konspirasi karena gubernur akan diberikan jasa ongkos kampanye oleh pengusaha dan tidak menurut kemungkinan penentuan upah minimum untuk para pekerja akan mengikuti keinginan pengusaha.

2. Struktur dan Skala Upah

Struktur dan skala upah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 92 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat 1. Terdapat perbedaan antara kedua pasal ini yaitu tentang skala dan struktur yang ditetapkan untuk para pekerja yang awalnya dari mempertimbangkan segala aspek antara lain golongan, pendidikan, kemampuan, profesionalitas, jabatan, masa kerja kemudian diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapuskan ketentuan tersebut dan menggantikannya dengan penyusunan struktur dan skala upah para pekerja berdasarkan dengan kemampuan dan produktivitas perusahaan saja.

Perubahan tentang upah ini perlu untuk dikritisi karena pertimbangan upah yang ada dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dihilangkan dan skala upah ditunjukkan untuk meningkatkan skill pekerja dan apabila itu terlaksana pekerja akan mendapatkan keuntungan berupa kenaikan upah. Sedangkan Undang-Undang yang baru tentang Cipta Kerja dapat menggagalkan terjadinya perubahan SDM menjadi lebih baik.

3. Upah Uang Pesangon

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai uang pesangon tenaga kerja yang mengalami PHK sebagai ganti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dihapuskan. Pasal-pasal yang dihapuskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Penghapusan Pasal 156 terkait dengan uang pesangon sebagai penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK, Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan pasal tersebut/ ditiadakan. Pasal tersebut memberikan hak untuk penggantian perumahan, hak perawatan bila pekerja sakit dan butuh pengobatan dengan ketentuan sebanyak 15% dari uang pesangon selama masa bekerja hanya bagi pekerja yang memenuhi syarat saja.
- b. Penghapusan Pasal 161 oleh Undang-Undang Cipta Kerja terkait ketentuan uang pesangon untuk para pekerja karena di PHK surat peringatan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja akan mendapatkan pesangon jika di PHK karena surat peringatan.
- c. Penghapusan Pasal 163 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan pekerja akan mendapatkan pesangon jika di PHK karena penggantian status kepemilikan perusahaan. Uang pesangon yang didapatkan yaitu sebesar 2 kali lipat apabila terdapat penggabungan perusahaan, perubahan status perusahaan, dan apabila perusahaan tidak menerima perkerja dari perusahaan tersebut dan ingin menggantikannya.
- d. Penghapusan Pasal 164 dan Pasal 165 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta. Kerja. Aturan Ketenagakerjaan apabila pekerja

- yang di PHK karena perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan atau merugi selama 2 tahun pekerja tidak berhak untuk menerima uang pesangon.
- e. Penghapusan Ketentuan Pasal 166 tentang peraturan uang santunan berupa pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan pesangon ini diperuntukkan untuk pewaris atau keluarga jika nantinya pekerja mengalami kematian, mereka tidak akan mendapatkan pesangon.
 - f. Penghapusan ketentuan Pasal 167 tentang ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan pesangon ini diperuntukkan untuk pekerja yang di PHK karena sudah waktunya untuk pensiun, mereka tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon.
 - g. Pasal 172 yang dihapuskan mengenai ketentuan uang pesangon oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan tentang pesangon ini diperuntukkan untuk pekerja yang mengalami sakit parah dan berkepanjangan dan tidak masuk atau meliburkan diri dari pekerjaan selama 1 tahun, pekerja tersebut tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat diambil kesimpulan bahwa saat ini manusia semakin maju baik pola pikir maupun teknologi yang ada, menimbulkan majunya pola pikir masyarakat dan muncul kepekaan sosial lebih besar. Masyarakat mulai berpikir tentang tindakan apa yang seharusnya mereka lakukan agar tidak menimbulkan dampak bagi mereka. Adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak dapat dipungkiri memiliki prinsip kerja yang sangat luar biasa, akan tetapi masih terdapat berbagai macam kekurangan yang perlu untuk dikaji dan disempurnakan lagi agar sesuai dengan keadaan masyarakat Indonesia. Masyarakat di Indonesia untuk sekarang ini masih jauh dari kata keadilan dan dengan adanya undang-undang ini juga belum cukup untuk memenuhi, sehingga dikhawatirkan bukan malah memperbaiki perekonomian tetapi malah semakin memperburuk keadaan.

Undang-Undang Cipta Kerja yang bersifat mengikat. produk hukum membutuhkan logika hukum yang sesuai dengan kenyataan yang ada. Tidak dapat dipungkiri perombakan undang-undang secara tiba-tiba berdampak besar bagi masyarakat terutama masyarakat kecil khususnya kaum buruh karena terdapat pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dalam kondisi baru bangkit dari wabah *Covid-19*.

Sehingga diharapkan dengan adanya aksi protes secara besar-besaran, demo, dan lain sebagainya pemerintah dapat lebih menelaah terhadap peraturan yang telah dibuatnya dengan mengutamakan prinsip keadilan, guna mewujudkan Indonesia yang makmur serta berkeadilan.

Saran yang dapat kami usulkan sebagai penulis yaitu sebaiknya lembaga legislatif diharapkan untuk mengkaji kembali isi dari Undang-Undang Cipta Kerja ini. Pembuatan yang dinilai terlalu terburu-buru menyebabkan kurang percayanya masyarakat terhadap peraturan yang pemerintah buat. Diharapkan pemerintah juga lebih memperhatikan pendapat para ahli hukum dan mempertimbangkan opini mereka terutama pemerintah juga harus memperhatikan aspirasi rakyat dan menampung aspirasi itu untuk memikirkan kembali apakah ketentuan yang dibuat ini sesuai dengan hak yang seharusnya mereka dapatkan sebagai rakyat suatu negara hukum.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, R. I., Dewi, R. U. & Satrio W, T. (n.d.). *Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita (Sebuah Kajian Legislative Intent)*. <https://peraturan.go.id/>
- Azzahra, F. (2020). Pemberlakuan Sanksi Administratif: Bentuk Upaya Paksa Meningkatkan Kepatuhan Pejabat atas Pelaksanaan Putusan Peradilan Tata Usaha Negara (Teori Efektivitas Hukum). *Binamulia Hukum*, 9(2), 127–140. <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i2.122>
- Irwan Novrizal, R. & Nasution, M. (2021). Pancasila Sebagai Staatsfundamentalnorm Indonesia Dalam Pembentukan Hukum Nasional (Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). In *Jurnal Ilmiah METADATA* (Vol. 3).
- Kartikasari, H. & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 4(1), 39–52. <https://doi.org/10.31289/doktrina.v4i1.4482>
- Kurniawan, F. (n.d.). *PROBLEMATIKA PEMBENTUKAN RUU 2020*.
- Muhyiddin, Hirawan, F. B., Fauri, A. & Tobing, H. (n.d.). *Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon*. <https://doi.org/10.47198/naker.v18i1.205>
- Osgar, O. & Matompo, S. (n.d.). *Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja*.
- Pariwardana Hartomo, A. (n.d.). *Tinjauan Yuridis Tentang Omnibus Law Ketenagakerjaan Dalam Situasi Pandemi Covid-19*.

- Prabowo, A. S., Triputra, A. N. & Junaidi, Y. (2020). Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia. *Pamator Journal*, 13(1), 1–6. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>
- Prajnaparamitha, K. & Ridwanul Ghoni, M. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. In *Online Administrative Law & Governance Journal* (Vol. 3).
- Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>
- Syena Narindra, J. & Ispriyarso, B. (n.d.). *Analisis Penghapusan Syarat Tidak Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Dalam Penggunaan Diskresi Pada Omnibus Law Cipta Kerja*.
- Wibowo, M. H. & Fatimah, N. (2017). *Ancaman Phishing Terhadap Pengguna Sosial Media Dalam Dunia Cyber Crime* (Vol. 1).
- Zahra, H. A. & Fauzi, A. M. (2021). Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum. *Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15(1), 91–100. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10294>