

TINJAUAN YURIDIS PERBANDINGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA OMNIBUS LAW DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Erni Darmayanti

Fakultas Hukum Universitas Potensi Utama

Email: esindank@yahoo.com

ABSTRAK

Pembangunan nasional adalah upaya untuk meningkatkan segala aspek kehidupan masyarakat dengan didukung oleh pembangunan sumber daya manusia yang merupakan suatu asset yang sangat penting dalam pembangunan. Pembangunan sumber daya manusia sejalan dengan pembangunan ketenagakerjaan yang diselenggarakan atas dasar asas keterpaduan dan kemitraan, yang dalam penerapannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan disahkannya Omnibus Law RUU Cipta Kerja menjadi undang-undang, untuk pembangunan sumber daya manusia pada saat ini, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan membuka lapangan kerja. Maka, pemerintah menganggap penting adanya Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, yang diharapkan dapat merubah struktur perekonomian yang pada akhirnya membuat perubahan terhadap semua sektor. Berdasarkan Pasal 3 RUU Cipta Lapangan Kerja, dikatakan bahwa tujuan dari dibuatnya RUU Cipta Lapangan Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata. Omnibus Law menurut Audrey Obrien adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang. Penggabungan beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu dalam bentuk undang-undang baru ini bertujuan mengatasi tumpang tindih regulasi dan memangkas masalah dalam birokrasi, yang dinilai mampu menghambat pelaksanaan dari kebijakan dalam pembangunan. Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja artinya Undang-Undang baru yang menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk pasal tentang ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana. Beberapa manfaat dengan adanya Omnibus Law terkait Cipta Lapangan Kerja, yaitu: Penyederhanaan dan penyelarasan regulasi dan perizinan, Pencapaian investasi yang berkualitas, dan Pemberdayaan UMKM. Beberapa perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law dengan Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang waktu istirahat dan cuti, upah, pesangon, jaminan social, pemutusan hubungan kerja, status kerja, jam kerja, outsourcing, dan tenaga kerja asing.

Kata kunci : Yuridis, Omnibus, Law, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

National development is an effort to improve all aspects of people's lives supported by the development of human resources which is a very important asset in development. Human resource development is in line with manpower development which is carried out on the basis of the principles of integration and partnership, which in its application is Law

Number 13 of 2003 concerning Manpower. In connection with the passing of the Omnibus Law, the Job Creation Bill becomes a law, for the development of human resources at this time, to encourage economic growth and create job opportunities. Therefore, the government considers it important to have the Omnibus Law on Job Creation, which is expected to change the structure of the economy which in turn will make changes to all sectors. Based on Article 3 of the Employment Creation Bill, it is stated that the purpose of the Employment Creation Bill is to create the widest possible employment opportunities for the people of Indonesia equally. Omnibus Law according to Audrey Obrien is a bill that includes more than one aspect which is combined into one law. Merging several laws and regulations into one in the form of this new law aims to overcome overlapping regulations and reduce problems in the bureaucracy, which are considered capable of hindering the implementation of policies in development. The Omnibus Law on Job Creation means a new law that combines regulations and trims several articles from the previous law, including articles on employment, into simpler laws and regulations. Some of the benefits of the Omnibus Law related to Job Creation, namely: Simplification and harmonization of regulations and licensing, Achievement of quality investment, and Empowerment of MSMEs. Some comparisons of the Omnibus Law on Job Creation and Law Number 23 of 2003 concerning Manpower, namely regarding rest and leave time, wages, severance pay, social security, termination of employment, work status, working hours, outsourcing, and foreign workers.

Keywords: *Juridical, Omnibus, Law, Employment*

I. PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan Negara untuk mewujudkan tujuan nasional dan mencapai keberhasilan pembangunan nasional, maka pembangunan sumber daya manusia harus sejalan dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal juga mengandung makna bahwa Negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembangunan sumber daya saat ini sejalan dengan pembangunan ketenagakerjaan yang diselenggarakan atas dasar asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu dalam penerapannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan.

Berkaitan dengan pembangunan sumber daya manusia saat ini untuk mewujudkan kesejahteraan tentang ketenagakerjaan, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengetok palu tanda disahkannya Omnibus Law RUU Cipta Kerja menjadi undang-undang. Pengesahan tersebut dilakukan dalam Rapat Paripurna ke-7 masa persidangan I 2020-2021 di Kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta.¹

Istilah omnibus berasal dari bahasa latin yang berarti untuk semuanya. Sementara makna omnibus law adalah satu undang-undang yang sekaligus merevisi beberapa undang-undang untuk menyasar isu besar di sebuah negara. Omnibus law ini dimaksudkan untuk merampingkan dan menyederhanakan berbagai regulasi agar lebih tepat sasaran. Omnibus law itu akan mengubah puluhan UU yang dinilai menghambat investasi, termasuk di antaranya UU Ketenagakerjaan. Setidaknya, ada 74 UU yang terdampak UU ini. Omnibus law juga dikenal dengan omnibus bill. Omnibus bill artinya sebuah RUU yang terdiri dari sejumlah bagian terkait tetapi terpisah yang berupaya untuk mengubah dan/atau mencabut satu atau beberapa undang-undang yang ada dan/atau untuk membuat satu atau beberapa undang-undang baru.² Omnibus Law menurut Audrey Obrien (2009) adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang. Sedangkan menurut Barbara Sinclair (2012), Omnibus Bill merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait.³ Sedangkan Cipta Kerja, menurut Rancangan Undang-undang Cipta Lapangan Kerja (RUU Cipta Lapangan Kerja) adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁴

Dalam era globalisasi saat ini, pemerintah Indonesia menganggap perlu adanya tanggapan yang cepat dan tepat untuk menghadapi perubahan global, hal ini harus dilakukan tanpa adanya reformasi kebijakan yang dapat membuat pertumbuhan ekonomi melambat dan dapat membuka lapangan kerja yang lebih luas lagi masyarakat. Sehingga dengan

¹ <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>

² <https://nasional.kontan.co.id/news/apa-itu-omnibus-law-ini-penjelasan-dan-isi-ruu-cipta-kerja>

³ <https://yoursay.suara.com/news/2020/02/22/153703/apa-itu-omnibus-law>

⁴ <https://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>

adanya Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, diharapkan mampu merubah perekonomian dalam semua sektor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, dapat dirumuskan pokok permasalahan – permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah yang dimaksud dengan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law?
2. Bagaimana perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law dengan Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif⁵ yang merupakan metode penelitiannya fokus terhadap kajian penerapan kaedah-kaedah atau norma-norma dalam hukum positif, yakni dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, menafsirkan dan mengkaji peraturan perundang-undangan dan kemudian dituangkan dalam karya ilmiah dan mengkaitkan permasalahan-permasalahan tersebut untuk dibahas. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ke pustakaan. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dengan menguraikan data secara bermutu, logis, tidak tumpang tidih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan analisis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. *Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law*

Kata omnibus yang berasal dari bahasa Latin berarti “untuk semuanya” (Toruan dalam “Pembentukan Regulasi Badan Usaha dengan Model Omnibus Law”, 2017:464). Di dalam Black’s Law Dictionary, definisi omnibus adalah *for all; containing two or more independent matters. Applied most commonly to a legislative bill which comprises more than one general subject* (Black, 1990: 1087). Dari definisi omnibus, kemudian diarahkan

⁵ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Banyumedia, 2007), hlm. 295.

ke omnibus bill. Black (1990: 1087) mendefinisikan omnibus bill sebagai berikut: *A legislative bill including in one act various separate and distinct matters, and frequently one joining a number of different subjects in one measure in such a way as to compel the executive authority to accept provisions which he does not approve or else defeat the whole enactment.* (Sebuah RUU dalam satu bentuk yang mengatur bermacam-macam hal yang terpisah dan berbeda, dan seringkali menggabungkan sejumlah subjek yang berbeda dalam satu cara, sedemikian rupa sehingga dapat memaksa eksekutif untuk menerima ketentuan yang tidak disetujui atau juga membatalkan seluruh pengundangan).⁶

Konsep Omnibus Law sebenarnya sudah cukup lama. Di Amerika Serikat (AS) tercatat UU tersebut pertama kali dibahas pada 1840. Di Kanada, *background paper* yang dipublikasikan Library of Parliament dari Parlemen Kanada tentang *Omnibus bill: Frequently Ask Questions*, Bedard (2012: 2) menyatakan sulit untuk menyatakan kapan pertama kali omnibus bill diajukan di Parlemen Kanada. *House of Commons Procedure and Practice* memperkirakan praktek Omnibus Bill dimulai pada tahun 1888, ketika sebuah usul RUU diajukan dengan tujuan meminta persetujuan terhadap dua perjanjian jalur kereta api yang terpisah. Namun, RUU semacam omnibus juga ditengarai ada pada awal 1868, yaitu pengesahan sebuah undang-undang untuk memperpanjang waktu berlakunya beberapa undangundang pasca-Konfederasi Kanada. Salah satu Omnibus Bill terkenal di Kanada (yang kemudian menjadi *Criminal Law Amendment Act*, 1968-69 yang terdiri dari 126 halaman dan 120 klausul) adalah perubahan terhadap *Criminal Code* yang disetujui pada masa kepemimpinan Pierre Eliot Trudeau (Menteri Kehakiman di pemerintahan Lester Pearson). Undang-undang ini mengubah beberapa kebijakan, yaitu masalah homoseksual, prostitusi, aborsi, perjudian, pengawasan senjata, dan mengemudi dalam keadaan mabuk⁷.

Menurut Audrey O' Brien (2009), Omnibus Law adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang.

⁶ *Op.cit*

⁷ <https://tirto.id/arti-dan-sejarah-omnibus-law-atau-uu-sapu-jagat-f5Du>

Barbara Sinclair (2012), omnibus bill merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait.⁸

Omnibus Law adalah satu konsep penggabungan secara resmi dari beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu bentuk undang-undang yang baru. Agar tidak terjadi peraturan-peraturan yang tumpang tindih, sehingga dapat mengurangi masalah-masalah dalam birokrasi, yang dapat menghambat terlaksananya kebijakan-kebijakan yang diperlukan. Maka Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja artinya Undang-Undang yang baru dengan penggabungan peraturan-peraturan dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya, termasuk didalamnya pasal tentang ketenagakerjaan agar menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana.

Dengan adanya Omnibus Law terkait Cipta Lapangan Kerja, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh⁹:

- Penyederhanaan dan penyelarasan regulasi dan perizinan

Isu besar di Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja saat ini ada di penyederhanaan perizinan berusaha. Dengan adanya Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, diharapkan perizinan berusaha menjadi lebih sederhana namun jelas.

- Pencapaian investasi yang berkualitas

Investasi bertujuan untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Untuk mencapai itu, investasi perlu ditingkatkan sejalan dengan kenaikan daya saing Indonesia di mata internasional. Hal ini juga sejalan dengan poin pertama, yaitu penyederhanaan proses perizinan. Proses perizinan disimplifikasi dan dibuat berbasis risiko. Selain itu, diperlukan standar dalam proses perizinan maupun biayanya.

Menciptakan lapangan kerja berkualitas dan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan

Sebagaimana telah disebutkan dalam poin 2 di atas, terdapat kenaikan daya saing Indonesia di mata internasional. Untuk itu, diperlukannya lapangan kerja yang berkualitas. Hal ini juga diperlukan untuk mengurangi tingkat pengangguran. RUU Cipta Lapangan Kerja diharapkan dapat memberi dampak positif, terlebih dalam hal meningkatkan nilai perekonomian dan taraf hidup masyarakat.

⁸ *Op.cit*

⁹ <https://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>

- **Pemberdayaan UMKM**

Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja akan memberikan dampak produktivitas yang lebih tinggi terhadap usaha mikro. Dengan begitu, pemberdayaan UMKM dapat tercapai selaras dengan kenaikan daya saing Indonesia.

Pada intinya, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja memberikan manfaat baik terhadap perekonomian Indonesia, para pelaku usaha, maupun para pekerja. Dengan adanya Omnibus Law Cipta Lapangan kerja ini, diharapkan dapat tercipta lapangan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang sehat pun semakin lama akan tercipta berkat Omnibus Law

2. *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law dengan Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

UU Cipta Kerja disusun dengan metode *omnibus law* untuk mengganti 1.203 pasal dalam 76 undang-undang, termasuk UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah perbandingan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, yaitu¹⁰:

1. Waktu Istirahat Dan Cuti

a. Istirahat Mingguan

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

b. Istirahat Panjang

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh

¹⁰ <https://www.beritasatu.com/ekonomi/684627/ini-perbandingan-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-ciptakerja>

tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak dicantumkan hak cuti panjang selama 2 (dua) bulan bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus dan menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau perjanjian kerja sama yang disepakati.

c. Cuti Haid

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, pekerja/buruh perempuan bias memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan kedua. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak hak cuti haid bagi perempuan.

d. Cuti Hamil-Melahirkan

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, diatur mekanisme cutu hamil-melahirkan bagi pekerja perempuan, termasuk cuti jika mengalami keguguran. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak diatur.

e. Hak untuk Menyusui

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak diatur.

f. Cuti Menjalankan Ibadah Keagamaan

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak diatur, hanya disebut jatah cuti tahunan minimal 12 hari kerja, dan diluar istirahat dan cuti perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Upah

a. Upah Satuan Hasil dan Waktu

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, tidak diatur. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja yaitu 1. Ada

upah satuan hasil dan waktu, 2. Upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati

b. Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, yaitu 1. Upah minimum ditetapkan ditingkat Provinsi, Kabupaten/Kota Madya, dan sektoral, 2. Setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan upah minimum, baik ditingkat Provinsi dan ditingkat Kabupaten/Kota Madya. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, meniadakan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota.

c. Bonus

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, tidak diatur. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan bonus atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus tertinggi senilai 5 (lima) kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) tahun atau lebih.

d. Rumus Upah Minimum

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, rumus yang digunakan adalah $UM_t + \{UM_t \times (INFLASIt + \%PDBt)\}$. Keterangan: Umn: Upah Minimum yang ditetapkan, UM_t : Upah minimum tahun berjalan, Inflasi: Inflasi setahun., PDB_t : Pertumbuhan Produk Domestic Bruto (PDB) yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah komponen pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi daerah (Kabupaten/Kota).

3. Pesangon

a. Uang Penggantian Hak

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, diatur dalam Pasal 156 (4) UUK. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada uang penggantian hak.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 (dua Puluh empat) tahun atau lebih, dimana seharusnya pekerja/buruh menerima uang penghargaan sebanyak 10 (sepuluh) bulan upah. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, uang penghargaan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun dihapus.

c. Uang Pesangon

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, dalam hak pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Pasal 164 dan 165 UUK mengatur mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon. Pasal 166 UUK mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh/pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris. Pasal 167 UUK mengatur mengenai pesangon untuk pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pension. Besaran pesangon 32 kali upah, 23 dari pemberi kerja. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu: 1. Menghapuskan uang pesangon pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan, 2. Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena peleburan, penggantian status kepemilikan perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena penggantian status kepemilikan perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal, 3. Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 (dua) tahun dan pailit, 4. Menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal, 5. Menghapuskan uang

pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pension, 6. Nilai pesangon 25 kali upah, terdiri 19 (Sembilan belas) dari pemberi kerja dan 6 (enam) kali dari BPJS Ketenagakerjaan/Pemerintah.

4. Jaminan Sosial

a. Jaminan Pensiun

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, Pasal 167 ayat (5) UUK menyatakan dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pension maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

b. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, tidak diatur. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Alasan Perusahaan boleh melakukan PHK, dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, ada 9 (Sembilan) alasan perusahaan boleh melakukan PHK, yaitu: a. Perusahaan bangkrut, b. Perusahaan tutup karena merugi, c. Perubahan status perusahaan, d. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, e. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, f. Pekerja/buruh memasuki usia pension, g. Pekerja/buruh mengundurkan diri, h. Pekerja/buruh meninggal dunia, i. Pekerja/buruh mangkir. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya yaitu 1. Perusahaan melakukan efisiensi, 2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, 3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang, 4. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh, 5. Pekerja/buruh mengalami sakit

yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerjadan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

6. Status Kerja

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan pada Pasal 59, mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 (dua) tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 (satu) tahun. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UUK yang mengatur tentang syarat pekerja waktu tetentu atau pekerja kontrak. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bias saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

7. Jam Kerja

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) jam per minggu. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, waktu kerja lembur maksimal 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam per minggu.

8. Outsourcing

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, dalam penggunaan Outsourcing (alih daya) dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja diluar usaha pokok. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, membuka kemungkinan bagi lembaga Outsourcing untuk mempekerjakan pekerja dalam berbagai tugas, termasuk pekerja lepasdan pekerja penuh waktu. Ada perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya.

9. Tenaga Kerja Asing

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenag akerjaan, yaitu pada Pasal 42 ayat (1) UUK menyatakan setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 43 ayat (1) pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang di sah kan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 44 ayat (1) pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standart kompetensi yang berlaku. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, dalam RUU Cipta Kerja izin tertulis TKA diganti dengan pengesahan rencana penggunaan TKA. Pasal 43 mengenai rencana penggunaan TKA dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat

izin kerja dimana dalam RUU Cipta Kerja informasi terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga Negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan. Pasal 44 mengenai kewajiban menaati ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi TKA di hapus.

IV. KESIMPULAN

1. Omnibus Law adalah satu konsep penggabungan secara resmi dari beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu bentuk undang-undang yang baru. Agar tidak terjadi peraturan-peraturan yang tumpang tindih, sehingga dapat mengurangi masalah-masalah dalam birokrasi, yang dapat menghambat terlaksananya kebijakan-kebijakan yang diperlukan. Maka Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja artinya Undang-Undang yang baru dengan penggabungan peraturan-peraturan dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya, termasuk didalamnya pasal tentang ketenagakerjaan agar menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana. Ada beberapa manfaat Omnibus Law terkait Cipta Lapangan Kerja, yaitu:
 - Penyederhanaan dan penyelarasan regulasi dan perizinan
 - Pencapaian investasi yang berkualitas
 - Pemberdayaan UMKM
2. Beberapa perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law dengan Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang:
 1. Waktu Istirahat Dan Cuti
 2. Upah
 3. Pesangon
 4. Jaminan Sosial
 5. Pemutusan Hubungan Kerja
 6. Status Kerja
 7. Jam Kerja
 8. Outsourcing
 9. Tenaga Kerja Asing

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- [1] Ibrahim, Johnny, (2007), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Banyumedia.

Undang-Undang:

- [2] Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[3] Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Tahun 2020

Website:

- [4] <https://nasional.kontan.co.id/news/apa-itu-omnibus-law-ini-penjelasan-dan-isiruu-cipta-kerja>
[5] <https://tirto.id/arti-dan-sejarah-omnibus-law-atau-uu-sapu-jagat-f5Du>
[6] <https://www.beritasatu.com/ekonomi/684627/ini-perbandingan-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja>
[7] <https://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>
[8] <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>
[9] <https://www.merdeka.com/jatim/mengenal-apa-itu-omnibus-law-beserta-konsep-dan-sejarah-perkembangannya-kln.html>
[10] <https://yoursay.suara.com/news/2020/02/22/153703/apa-itu-omnibus-law>