

Juridical Problems on the Enforceability of Labor Regulations under Law No. 11 of 2020 on Job Creation

Dhewangga Bayu Permana^{1*}, Prasetyo Rijadi²

Universitas Bhayangkara Surabaya

*Corresponding Author: dhewangga@ubhara.ac.id

Article	Abstract
Keywords: Employment, Job Creation, Omnibus Law Article History Received: Aug 21, 2024; Revised: Oct 14, 2024; Accepted: Nov 15, 2024; Published: Dec 6, 2024	<i>The economy is structured as a joint effort; regarding labor issues, it is no longer solely about protecting those with a weak economy against those with a strong economy. Apart from achieving a balance between different interests, it is also a matter of finding the best way and means, without neglecting personality traits and humanity. People who do work get the best possible results from every job that has been determined to be their duty and as a reward for their hard work to get a decent living based on humanitarian principles. Therefore, it must be regulated and there needs to be a bond between workers and employers. This research is aimed at finding out how the latest law, namely Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, the regulations of which contain many changes that have an impact on the old law, namely Law No. 13 of 2003 concerning Employment, applies. This research is normative legal research, meaning that the law is interpreted as a rule, as a norm which contains commands and prohibitions. The sources of legal materials are literature, journals, and data from libraries. Based on the results, it can be concluded that the latest law has regulations that provide more special space between employers and their workers, but the government's role is also as a regulator for workers and employers in its regulation. Changes or transitions that occur regarding a law are things that the government does to adjust the pattern or system of employee relations with employers.</i>

©2024 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Problematika Yuridis Keberlakuan Pengaturan Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, <i>Omnibus Law</i>	Perekonomian disusun sebagai usaha bersama, dan mengenai soal perburuhan, bukan lagi semata-mata hanya melindungi pihak yang perekonomiannya lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat. Di samping untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan. Orang yang melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan berdasarkan asas kemanusiaan. Oleh karena itu harus diatur dan perlu adanya suatu ikatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana keberlakuan undang-undang terbaru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dalam pengaturannya memuat banyak perubahan yang memberikan dampak pada undang-undang lamanya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, artinya hukum dimaknai sebagai kaidah, sebagai norma yang berisi perintah dan larangan. Adapun sumber bahan hukum yakni literatur, jurnal, dan data dari kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa undang-undang terbaru mempunyai pengaturan yang lebih memberikan ruang khusus antara pengusaha dengan pekerjanya, akan tetapi peran pemerintah juga sebagai pemberi regulasi kepada pekerja maupun pemberi kerja dalam pengaturannya. Perubahan atau transisi yang terjadi mengenai sebuah undang-undang merupakan hal yang dilakukan pemerintah guna menyesuaikan pola atau sistem hubungan pekerja dengan pemberi kerja.

PENDAHULUAN

Selalu akan ada tag harga yang melekat untuk memenuhi kebutuhan manusia. Seseorang harus bekerja untuk menutupi biaya hidup dasar. Seseorang dapat menjadi pegawai negeri sipil jika bekerja untuk pemerintah, atau bisa menjadi pekerja jika bekerja untuk pemberi kerja swasta.

Sebagai langkah pertama, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha harus duduk bersama-sama dan mendiskusikan prosedur yang tepat untuk diikuti dan yang harus dihindari di tempat kerja, serta hak-hak pekerja yang wajib dipertahankan oleh pemberi kerja.

Kontrak kerja pada awalnya adalah kesepakatan antara seorang karyawan atau karyawan potensial dan seorang pemberi kerja pada kondisi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Agar naskah perjanjian kerja memiliki kekuatan hukum yang valid antara para pihak, ia harus berisi elemen dan kondisi yang telah ditentukan dalam pembuatan naskah kontrak kerja.

Perjanjian kerja adalah kontrak yang mengikat secara hukum yang mendefinisikan hak dan kewajiban karyawan dan pemberi kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kontrak kerja adalah kesepakatan antara seorang pemberi kerja, dalam hal ini perusahaan, dan seorang karyawan, dalam hal ini pekerja, untuk mencegah atau menyelesaikan setiap perselisihan yang mungkin timbul antara mereka selama hubungan kerja berlangsung.¹

Perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan yang merupakan hasil negosiasi antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan seorang pemberi kerja, beberapa pemberi kerja atau asosiasi pengusaha, yang memuat kondisi kerja serta hak-hak kedua belah pihak. Definisi ini terdapat dalam Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Pada saat pekerja mulai melakukan pekerjaan dan apa yang akan dilakukan, maka jumlah upah yang akan diterima dan kondisi kerja lainnya yang disepakati bersama adalah semua bagian dari ketentuan yang ditetapkan dalam kontrak. Keberadaan serikat pekerja diperlukan untuk membentuk perjanjian kerja bersama. Untuk tujuan memerangi dan melindungi hak-hak dan kewajiban pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, serikat pekerja didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, independen, demokratis, dan bertanggung jawab.

Karena pemilik usaha dan pekerja masing-masing memiliki kepentingan yang harus dilindungi sepanjang masa hubungan kerja, kontrak kerja harus dilaksanakan dengan cara yang adil bagi kedua belah pihak.

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²*Ibid*, Pasal 1 ayat (21).

Konsep Barat tentang kehidupan sosial sebagai arena di mana kepentingan-kepentingan bersaing bertentangan dengan konsep Indonesia tentang komunitas sebagai ruang kooperatif, di mana individu bekerja sama untuk mewujudkan visi bersama masyarakat yang adil dan makmur.

Ketika ekonomi terstruktur sebagai usaha bersama, seperti di Indonesia, persoalannya tidak lagi hanya tentang melindungi pihak yang lemah secara ekonomi dari pihak yang kuat untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan yang berbeda; sebaliknya, persoalannya adalah menemukan cara terbaik, tanpa meninggalkan kepribadian dan sifat kemanusiaan, bagi setiap orang untuk mengejar tujuan dan aspirasinya sendiri. Karena itu, penting untuk memiliki aturan yang jelas dan bagi karyawan untuk merasa terhubung dengan pemberi kerjanya.

Akibatnya, pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, dan pemberi kerja yang diwakili oleh asosiasi pengusaha, memainkan peran penting dalam negosiasi perjanjian perundingan kolektif di bawah bimbingan hukum ketenagakerjaan.

Kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan akan bertahan bahkan jika individu berhenti menjadi produktif. Setiap orang berharap bahwa ketika tiba saatnya mereka pensiun, mereka tidak perlu khawatir tidak memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Setiap pekerja harus menempatkan kesejahteraannya sendiri sebagai prioritas di tempat kerja. Itulah mengapa setiap orang berusaha untuk meningkatkan diri dan kinerjanya setiap hari. Tanpa redistribusi pendapatan selama tahun-tahun kerja utama, pensiun dengan nyaman tetap sulit dicapai meskipun ada dedikasi untuk perbaikan di tempat kerja.

Saat ini, ketika perguruan tinggi lebih tersedia bagi lebih banyak orang, lebih banyak dewasa muda memiliki pilihan untuk bekerja bagi pemerintah dan mengumpulkan dana pensiun. Rencana pensiun memberikan jaminan untuk pendapatan masa depan pekerja dan insentif bagi mereka untuk bekerja lebih lama dan lebih keras. Pemerintah menyadari pentingnya perlakuan ini dan penekanan yang ditempatkan pada menjamin aliran pendapatan yang stabil.

Sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 (selanjutnya disebut Undang-Undang Dana Pensiun), manfaat pensiun diberikan secara berkala kepada karyawan dan keluarga mereka untuk memastikan kesejahteraan mereka. Keputusan Presiden Nomor 76 Tahun 1992 tentang Lembaga Keuangan Pensiun, struktur aturannya dimaksudkan untuk membuat lebih mudah bagi dana pensiun untuk dikelola dengan cara yang memaksimalkan manfaat bagi para pesertanya.³

Mengenai keberlakuan ataupun peran andil pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dalam beberapa waktu lalu mengalami pembaruan ataupun munculnya sebuah peraturan yang dimaksudkan sebagai “peraturan sapu jagad” atau yang dikenal sebagai “Omnibus Law”, yang berfungsi sebagai aturan yang

³Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

memayungi ataupun kedudukannya berada di atas peraturan perundang-undangan namun tetap di bawah Undang-Undang Dasar.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem hukum mazhab, juga dikenal sebagai “positivisme hukum”, mempertahankan dikotomi ketat antara hukum sebagaimana adanya dan hukum sebagaimana seharusnya. Bagi mereka yang menganut sekolah pemikiran ini, perintah seorang penguasa adalah hukum, dan bagi mereka yang menyertai pandangan “legisme”, hukum itu sendiri yang menjadi sumber.

John Austin (1790–1859), orang yang dikreditkan dengan mengembangkan teori “hukum positif analitis”, adalah tokoh utama dalam pengembangan pemahaman hukum positif pertama (*Theoretical Jurisprudence*). Menurutinya, perintah penguasa adalah kebenaran hukum, atau ontologi hukum. Hukum, katanya, adalah sistem yang terbuka, logis, dan tidak berubah.⁴

Ia menyatakan secara kategoris bahwa hanya atasan yang memiliki wewenang untuk menetapkan aturan dan menegakkan hukuman. Austin mempertahankan ketertiban dengan mengintimidasi orang-orang dan memaksa mereka untuk melakukan apa yang ia katakan.

Hans Kelsen adalah tokoh utama kedua di sekolah hukum positif. Ia berpendapat bahwa hukum harus dibersihkan dari semua pertimbangan eksternal, seperti yang berkaitan dengan etika, filsafat, politik, sejarah, dan sebagainya. Hukum adalah “das sollen” dan bukan “das sein”; gagasan ini dikenal sebagai teori hukum murni (*Reine Rechtslehre*).

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu garis, bahwa pendekatan mazhab hukum positif didasarkan pada pemikiran John Austin seperti dalam tulisannya yaitu “*Province of Jurisprudence*”. John Austin berpendapat bahwa hukum adalah perintah seorang penguasa, dan sebagai demikian, hukum menjadi sistem tertutup, rasional, dan tegas yang mempromosikan kepastian hukum. Itulah sebabnya sekolah pemikiran yang ia tetapkan disebut “jurisprudensi analitis,” atau “hukum analitis positif.”⁵

Hans Kelsen memberikan dukungan yang kuat terhadap doktrin, konsepsi, dan pemikiran John Austin ketika ia menyatakan bahwa satu-satunya hukum adalah hukum positif, dan bahwa hukum itu harus dipelajari secara ketat sebagai hukum, terpisah dari pertimbangan etika, psikologi, sosiologi, politik, sejarah, dan sebagainya. Hal-hal tersebut bukanlah argumen untuk atau melawan hukum, sehingga hukum tidak dapat didasarkan pada penilaian moral. Pada akhirnya, *grundnorm* sebagai kondisi logis transendental berada di atas struktur hierarki sistem hukum, yang didasarkan pada kekuasaan penguasa.⁶

⁴*Ibid*, hlm. 63.

⁵Prasetijo Rijadi dan Sri Priyati, *Membangun Ilmu Hukum Mazhab Pancasila*, AlMaktabah, Cet. Ke-3, Surabaya.

⁶*Ibid*, hlm. 32.

Meskipun mazhab ini membuat kebutuhan akan kepastian hukum menjadi sangat jelas, ia juga mengecualikan keadilan dan bersifat tertutup, sehingga seseorang dapat berdebat tentang substansi hukum positif itu sendiri. Hukum tanpa keadilan akan kehilangan validitas empirisnya, dan dalam sistem yang tertutup, adaptasi terhadap perubahan sosial akan lebih sulit dilakukan.

Menurut Shamad, kontrak kerja adalah kesepakatan yang mengikat secara hukum antara dua pihak, di mana satu pihak berjanji untuk melakukan layanan bagi pihak lain sebagai imbalan untuk pembayaran di bawah kondisi yang ditentukan.

Djumadi berpendapat bahwa adalah mungkin untuk memahami *arbeidsovereenkomst*, kata Belanda yang sering digunakan untuk merujuk pada perjanjian kerja. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) mencakup, antara lain, definisi ini, yaitu sebagai berikut: "Kontrak kerja adalah kesepakatan di mana salah satu pihak, pekerja, mengikat dirinya di bawah perintah pihak lain, pemberi kerja, untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah."⁷

Oleh karena itu, adalah adil untuk mengatakan bahwa pemberi kerja dan pekerjaanya berada dalam hubungan saling bergantung, dengan pekerja dibayar upah sebagai imbalan untuk melakukan instruksi pemberi kerja, dan pemberi kerja juga diwajibkan untuk memenuhi kewajibannya.

R. Iman Soepomo mendefinisikan kontrak kerja sebagai "perjanjian di mana salah satu pihak, pekerja, mengikat dirinya untuk bekerja sebagai imbalan atas kompensasi, dan pihak lain, pemberi kerja, berkomitmen untuk membayar upah sebagai balasan atas pekerjaan tersebut."⁸

Menurut Subekti, kontrak kerja didefinisikan sebagai "hubungan di mana satu pihak (pemberi kerja) memiliki hak untuk memberikan perintah yang harus diikuti oleh pihak lain (pekerja)," seperti yang didefinisikan oleh "kontrak antara pekerja dan pemberi kerja," yaitu perjanjian yang ditandai dengan karakteristik adanya upah tertentu atau upah yang dijanjikan dan hubungan subordinasi (*Dutch dienstverhouding*).⁹

Apeldoorn menguraikan bahwa baik hukum dasar maupun hukum payung berfungsi untuk mengonsolidasikan banyak bagian hukum yang berbeda yang membentuk regulasi atas suatu topik yang luas. Struktur *omnibus law* menjadi relevan ketika beberapa kekhawatiran perlu ditangani secara bersamaan. Ini berarti bahwa dalam skenario ini, model *omnibus law* digunakan sebagai metode konsolidasi dan resolusi untuk konflik normatif yang tidak melibatkan aturan dari sifat khusus (*lex specialis*) atau keputusan pengadilan.

Menurut Webster, hukum omnibus adalah "produk hukum yang merevisi beberapa aturan hukum secara bersamaan melalui aturan payung," karena undang-undang omnibus terstruktur secara legislatif dalam cara hierarkis daripada sebagai aturan yang disederhanakan. Dalam konteks ini, undang-undang omnibus

⁷Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, 2004, hlm. 29.

⁸*Ibid*, hlm. 30.

⁹Subekti, *Aneka Perjanjian*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1997, hlm. 63.

digunakan untuk menyederhanakan hukum yang sudah ada yang berlebihan atau terlalu kompleks. Menurut George Dann, hukum omnibus adalah metode hukum untuk memperbarui beberapa peraturan legislatif dengan menetapkan satu aturan yang meliputi keseluruhannya.

Menurut sebuah artikel oleh Stuhling yang diterbitkan dalam *Yale Law Review*, tujuan dari undang-undang omnibus adalah untuk menyederhanakan dan menyempurnakan pengaturan aturan umum, tetapi ini harus disertai dengan penciptaan otoritas. Sumber perjuangan otoritas adalah tumpang tindih antara peraturan legislatif, yang telah menghalangi investasi dan pengembangan nyata.

Amerika Serikat dan Kanada, dua negara dengan sistem hukum *Anglo-Saxon*, keduanya mengakui konsep hukum omnibus, juga dikenal sebagai *Omnibus Bill*. Hukum yang dibuat oleh hakim merupakan dasar dari sistem hukum *Anglo-Saxon*. Keputusan seorang hakim menjadi hukum karena diterima sebagai simbol dari norma sosial keadilan. Menurut Robert Kaiser, penciptaan norma legislatif dalam hukum umum atau negara-negara *Anglo-Saxon* selalu didasarkan pada norma yang dibangun atas keputusan pengadilan. Keputusan pengadilan dalam sistem hukum umum, juga disebut sistem hukum *Anglo-Saxon*, dikenal sebagai “norma hidup” karena penerimaan luas atas legitimasinya di kalangan warga negara.

Menggunakan model induktif, yaitu mengatur peristiwa secara umum dari peristiwa khusus yang terjadi di tengah masyarakat, model ini didorong selama pembentukan peraturan legislatif di negara dengan sistem hukum umum atau *Anglo-Saxon*. Peristiwa umum di sini adalah aturan atau standar yang akan diterapkan di seluruh masyarakat, sementara peristiwa khusus adalah instansi spesifik yang akan diadili di pengadilan dan pada akhirnya berfungsi sebagai dasar bagi standar tersebut.

Peradilan pada negara dengan sistem hukum *Common Law* atau *Anglo-Saxon* menganut asas hukum *binding force of precedent, stare decisis et quita non movere*, yang artinya putusan hakim sebelumnya pada kasus sejenis wajib diikuti oleh hakim berikutnya pada perkara yang sama. Persoalannya, ketika sebuah perkara yang hampir sama namun memiliki aspek lain diputus sama oleh hakim, maka tentu akan menyisakan komplikasi hukum; sebaliknya, jika diputus berbeda oleh hakim, maka hakim akan dipandang menyimpangi asas tersebut, yang merupakan asas pokok dalam peradilan pada sistem hukum *Common Law* atau *Anglo-Saxon*.

METODE PENELITIAN

Jurisprudensi normatif memeriksa hukum dari sudut pandang aturan atau norma dengan perilaku yang diperintahkan dan dilarang. Oleh karena itu, teori hukum positivisme, juga disebut aliran hukum positif atau mazhab hukum positif, digunakan dalam penyelidikan kepustakaan khusus ini.¹⁰

¹⁰Prasetijo Rijadi dan Sri Priyati, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, AlMaktabah, Cet. Ke-2, Surabaya, 2019, hlm. 62.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan JKP Berdasarkan Undang-Undang

Omnibus law pada dasarnya merupakan sebutan, bukan merupakan jenis peraturan perundang-undangan yang dikenal dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana dikenal dalam tata urutan perundangan. Secara definisi menurut Jardine, omnibus law berarti satu aturan yang terdiri dari banyak muatan. Kata omnibus itu sendiri, menurut Pietro, secara harfiah bermakna satu bus dengan banyak muatan. Artinya, dalam konteks omnibus law sebagai hukum atau undang-undang, penekanan atau karakteristik omnibus law adalah pada substansi maupun muatan undang-undang yang menggunakan model omnibus law itu sendiri. Dapatlah dipahami bahwa omnibus law hanyalah sebutan bagi model undang-undang dengan banyak muatan.

Faktanya, sistem hukum di Indonesia telah membentuk hukum omnibus dalam urutan hukum, seperti buku hukum sipil atau KUHPerdota, yang semuanya ada di bidang hukum sebelum lahirnya hukum omnibus mengenai penciptaan kerja. Data dalam tata urutan hukum tersebut sama dengan hukum, karena KUHPerdota adalah aturan payung bagi hukum khusus lainnya yang terkait.

Hukum omnibus sering disebut sebagai aturan dasar atau aturan payung karena luasnya berbagai topik yang dicakup dan kurangnya spesifikasi dalam muatan yang diatur. Ini berarti bahwa undang-undang dan peraturan lain, seperti peraturan pemerintah, sering berasal dari hukum omnibus.

Dalam arti hukum tradisional, hukum omnibus lebih merupakan istilah daripada kategori hukum tertentu.

Terlalu banyak regulasi, seperti yang terjadi di Indonesia saat ini, dapat dibuat lebih terkendali dengan bantuan konsep yang disebut "hukum omnibus." Menurut Bappenas, Kementerian merupakan penulis utama dari 8.311 dari 12.471 peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat antara tahun 2000 dan 2015.

Dari tahun 2014 hingga Oktober 2018, 7.621 Peraturan Menteri, 765 Peraturan Presiden, dan 452 Peraturan Pemerintah telah dikeluarkan, menurut data dari Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.

Peraturan menjadi berlapis-lapis, dan jumlahnya terlalu banyak. Tujuan dari hukum omnibus adalah untuk mengurangi kompleksitas hukum dengan mengubah dan membatalkan beberapa undang-undang sekaligus. Namun harus diakui bahwa masalah regulasi merupakan hambatan utama, karena tidak hanya jumlah yang berlebihan tetapi juga perselisihan, partisipasi publik, ego antarsektor, dan materi yang tidak tepat. Karena penghapusan korupsi dan perlindungan hak asasi manusia adalah dua bidang yang paling berisiko sehubungan dengan isu-isu ekonomi dan investasi, penting untuk memperhatikan dan menjangkau keseimbangan antara sektor-sektor tersebut, karena implementasi hukum omnibus dapat mendukung dan memfasilitasi keduanya.

Arti hukum sebagai kepastian mutlak terkait dengan bagaimana kebenaran hukum difafsirkan. *Ius* atau *recht* menggambarkan sistem hukum. Tidak ada hukum yang dapat dianggap normatif jika bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan

kepastian hukum. Dari perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa aturan tidak secara otomatis menjadi hukum hanya karena berasal dari pemerintah; sebaliknya, hukum adalah aturan tertulis yang mengatur kehidupan orang-orang dengan cara yang adil yang ditetapkan oleh para penguasa.

Bachsan Mustafa, mengutip pendapat Van Apeldoorn, menguraikan bahwa arti pertama dari “kebenaran hukum” mengacu pada pertanyaan tentang penentuan hukum dalam hal-hal konkret; mereka yang mencari keadilan tertarik untuk mempelajari apa yang terjadi dengan hukum sebelum masalah yang ada. Pihak-pihak harus dapat mengandalkan hukum untuk melindungi mereka dari pemerintah.

Teori positivis yang mendasari mazhab hukum legisme memberikan keyakinan hukum yang dijelaskan di atas. Menurut teori hukum positivis, kata “hukum” berarti hukum dalam arti hukum yang ketat, dengan bentuk tertulis dan terkodifikasi; hukum ini adalah satu-satunya sumber hukum; hak-hak berasal hanya dari hukum; dan hukum kebiasaan hanya merupakan hukum ketika secara eksplisit disebutkan oleh undang-undang.

Dengan pengaruh mazhab legisme ini, ruang lingkup dan peranan hukum kebiasaan serta hukum tidak tertulis lainnya menjadi sangat minimum, sebab dengan adanya upaya pengkodifikasian, yang dianggap dapat memberikan kepastian hukum adalah hukum yang tertulis. Dalam aliran legisme, perspektif yang terbentuk adalah hukum merupakan perintah penguasa tertinggi, sedangkan yang dimaksud hukum adalah perundang-undangan, sehingga dalam hal ini perundang-undangan merupakan perintah penguasa tertinggi yang menjadi satu-satunya sumber hukum.

Kodifikasi hukum ini sangat dipengaruhi oleh pandangan trias politika oleh Montesquieu (ajaran pemisahan kekuasaan); tidak ada hukum di luar hukum tertulis sebagai perintah penguasa. Epicurus mendasarkan teori kepastian hukumnya pada gagasan bahwa hukum harus ditafsirkan sebagai perintah untuk melindungi kepentingan individu, dengan tujuan mencegah jenis perlakuan yang tidak adil yang mendorong perselisihan sosial.

Beberapa definisi hukum omnibus telah diberikan sebelumnya. Hukum omnibus adalah hukum (aturan payung) yang memiliki karakter konsolidasi karena didasarkan pada model hukum atau metode yang digunakan untuk menggantikan dan/atau membatalkan suatu ketentuan dalam suatu hukum, dan karena mengatur ulang beberapa ketentuan yang tersebar di berbagai peraturan legislatif menjadi satu undang-undang (*thematic*).

Penciptaan undang-undang dan peraturan digunakan untuk berbagai tujuan di negara-negara di seluruh dunia, tidak hanya Indonesia, terutama jika tujuannya menjadi rumit oleh jumlah undang-undang dan peraturan yang bertentangan yang menghasilkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa norma atau muatan yang bertentangan tersebut perlu dilakukan konsolidasi (penataan norma agar tidak saling bertentangan) melalui omnibus law.

Peraturan perundang-undangan dengan model pembentukan atau metode *jigsaw* dimaksudkan untuk mengatasi kondisi “hiper-regulasi”, sebab jika pertentangan norma atau tumpang tindih peraturan perundang-undangan terjadi

secara kasuistik, hal tersebut tidak dapat diatasi hanya dengan pembentukan atau revisi peraturan perundang-undangan yang menimbulkan konflik secara satu per satu. Sebaliknya, jika konflik norma atau peraturan terjadi secara masif dan tumpang tindih dalam aturan yang tersebar, maka pembentukan perundangan dengan metode omnibus law dapat menjadi solusi.

Manfaat lain dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dengan metode omnibus law adalah dapat mempermudah, menyederhanakan proses, dan meningkatkan produktivitas dalam penyusunan peraturan. Selain itu, pembentukan peraturan perundang-undangan dengan metode omnibus law dapat secara efektif menyelesaikan berbagai pertentangan norma maupun tumpang tindih aturan yang tersebar dalam banyak aturan.

Dalam menyusun peraturan perundang-undangan dengan metode omnibus law, pertama-tama perlu ditentukan topik atau tema besar dari perundangan yang akan disusun dengan metode tersebut, yang kemudian dijadikan satu aturan guna merubah pengaturan lama yang dirasa perlu untuk dirubah. Mark Schwartz menjelaskan bahwa makna konsolidasi pada perundang-undangan dengan metode omnibus law adalah mengonsolidasikan semua norma terkait topik besar yang merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan dibuatnya peraturan perundangan dengan metode omnibus law tersebut.

Legislasi omnibus, seperti yang dibahas sebelumnya, akan mencakup berbagai topik. Namun demikian, berbagai tema tersebut terkonsolidasi dalam satu tema atau topik besar. Mengingat tujuan tersebut, maka peraturan perundangan dengan metode omnibus seringkali disebut sebagai perundang-undangan yang bersifat payung, artinya sebagai sub-tema dalam muatan omnibus law untuk menuju pada satu tema besar yang menjadi tujuan dibentuknya omnibus law tersebut.

Perbandingan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Ketika pemerintah membuat perubahan dalam hukum, ia melakukannya untuk memodifikasi urutan hal-hal yang telah ditetapkan sehubungan dengan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Hubungan kerja ada antara seorang pemberi kerja dan seorang karyawan ketika kedua belah pihak menandatangani kontrak yang mengikat secara hukum yang menentukan syarat-syarat di mana karyawan akan dipekerjakan, dibayar, dan diarahkan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbeda dari Undang-Undang Cipta Kerja karena beberapa artikel telah dihapus atau diganti.

1. Perihal Waktu Istirahat dan Cuti
 - a. Istirahat Mingguan.

Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: 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 dalam UU Cipta Kerja, aturan 5 hari kerja itu dihapus, sehingga berbunyi: istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perubahan yang dimaksud adalah menjadikan standar bahwa jam kerja umum adalah 6 hari kerja dengan waktu istirahat 1 hari per 6 hari.

b. Istirahat Panjang

Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan, seorang pekerja yang bekerja pada perusahaan yang sama selama 6 (enam) tahun berturut-turut berhak atas cuti panjang. UU Cipta Kerja memberikan perusahaan hak untuk menetapkan kebijakan yang mengatur waktu istirahat panjang tersebut. Perubahan ini dimaksudkan untuk lebih memberikan kewenangan kepada perusahaan dalam mengatur istirahat panjang kepada pekerja, dengan tetap mempertahankan hak pekerjaanya.

c. Cuti Haid

Hari pertama dan kedua siklus menstruasi seorang pekerja perempuan dianggap sebagai hak cuti berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak ini tidak dikodifikasi secara eksplisit dalam UU Cipta Kerja. Perubahan ini dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan kewenangan dalam pengaturan cuti tersebut kepada pekerjaanya.

d. Cuti Hamil-Melahirkan

Hak cuti bagi pekerja perempuan diatur oleh Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk hak untuk beristirahat setelah mengalami keguguran. Tidak ada perubahan eksplisit yang ditentukan dalam UU Cipta Kerja terhadap pasal ini. Perubahan ini juga dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan kewenangan dalam pengaturan cuti tersebut kepada pekerjaanya.

e. Hak untuk Menyusui

Menurut Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika seorang pekerja perlu menyusui anaknya selama jam kerja, ia harus diberi waktu istirahat yang wajar untuk melakukannya. UU Cipta Kerja tidak memberikan petunjuk eksplisit tentang bagaimana menafsirkan atau mengubah pasal ini. Perubahan ini dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan kewenangan dalam pengaturan pemberian hak untuk menyusui.

f. Cuti Menjalankan Ibadah Keagamaan

Sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha harus menyediakan waktu istirahat yang wajar bagi karyawan untuk melakukan kegiatan keagamaan. Tidak ada perubahan eksplisit yang ditentukan dalam UU Cipta Kerja. Perubahan ini dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan kewenangan untuk mengatur karyawannya dalam menjalankan ibadah keagamaan.

2. Sistem Pengupahan

a. Upah Satuan Hasil dan Waktu

Sementara Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya tidak membahas masalah ini secara eksplisit, UU Cipta Kerja menetapkan upah satuan hasil dan waktu. Upah berdasarkan jam, mingguan, dan tingkat gaji bulanan adalah contoh upah satuan waktu, sedangkan upah satuan hasil ditetapkan berdasarkan ukuran produktivitas yang ditentukan sebelumnya. Perubahan ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa negara mengakui adanya upah satuan hasil dan waktu, namun kembali lagi kepada perusahaan yang diberikan kewenangan lebih oleh pemerintah.

b. Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Menurut Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan, provinsi, kabupaten/kota, dan tingkat industri semua memiliki peran dalam menentukan upah minimum, baik melalui Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) maupun Upah Minimum Sektoral (UMSK). UU Cipta Kerja menghapus UMK dan UMSK, sehingga hanya Upah Minimum Provinsi (UMP) yang digunakan dalam penentuan upah. Revisi ini jelas dalam niatnya untuk menghapus upah minimum kota/kabupaten demi upah minimum provinsi.

c. Bonus

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur pembayaran bonus atau imbalan lainnya kepada karyawan berdasarkan masa kerja mereka; untuk karyawan dengan masa kerja 12 tahun atau lebih, bonus maksimum dapat setara dengan lima kali upah bulanan mereka. Karena UU Cipta Kerja menghapus persyaratan ini, beberapa pemberi kerja diperkirakan tidak akan memenuhi kewajiban tersebut.

d. Perbedaan Rumus Menghitung Upah Minimum

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, rumus yang dipakai adalah $UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$, dengan keterangan: UM_t adalah upah minimum yang ditetapkan, UM_t adalah upah minimum tahun berjalan, Inflasi adalah inflasi yang dihitung dari periode September tahun lalu sampai dengan periode September tahun berjalan, dan ΔPDB_t adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya serta periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Sedangkan dalam UU Cipta Kerja, rumus yang dipakai adalah $UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PET)$, dengan keterangan: UM_t adalah upah minimum tahun berjalan dan PET adalah pertumbuhan ekonomi tahunan. Tidak ada lagi komponen inflasi, melainkan menjadi pertumbuhan ekonomi daerah. Perubahan perhitungan dalam upah minimum ini dimaksudkan pemerintah melalui UU Cipta Kerja agar terjadi pemerataan di setiap daerah.

e. Uang Penggantian Hak

Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak penggantian, sedangkan UU Cipta Kerja tidak mengatur hal tersebut secara eksplisit. Perubahan ini meniadakan pesangon dalam bentuk tertentu, yang artinya pemerintah tidak memberikan aturan khusus dalam hal ini, namun diharapkan perusahaan tetap wajib memenuhi hak karyawannya.

f. Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hal ini, sedangkan UU Cipta Kerja menghapus ketentuan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja dengan masa kerja 24 tahun atau lebih yang sebelumnya setara dengan upah 10 bulan. Karyawan dengan masa kerja 24 tahun atau lebih tidak akan lagi menerima kompensasi tersebut di bawah kebijakan yang direvisi. Perusahaan diberi lebih banyak ruang untuk mengatur hal ini sebagai akibat dari peraturan pemerintah yang baru.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Sebuah perusahaan dapat melakukan PHK untuk salah satu dari sembilan alasan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu: 1) perusahaan bangkrut; 2) perubahan status perusahaan; 3) perusahaan tutup karena merugi; 4) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; 5) pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja; 6) pekerja/buruh melakukan kesalahan berat; 7) pekerja/buruh mangkir; 8) pekerja/buruh mengundurkan diri; dan 9) pekerja/buruh meninggal dunia.

Lima alasan hukum tambahan untuk PHK telah ditambahkan oleh UU Cipta Kerja, meliputi: 1) perusahaan melakukan efisiensi; 2) perusahaan melakukan merger, akuisisi, dan pemisahan usaha; 3) perusahaan mengalami default pembayaran utang; 4) karyawan dirugikan akibat tindakan perusahaan; dan 5) setelah 12 (dua belas) bulan, ketidakmampuan pekerja untuk bekerja akibat penyakit atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan telah melebihi ambang batas tersebut.

Perubahan ini menambahkan alasan potensial untuk PHK. Berdasarkan Pasal 161 UU Cipta Kerja, jika seorang pekerja melanggar ketentuan kontrak kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebanyak tiga kali berturut-turut, pemberi kerja memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja.

Dalam kasus perubahan status, penggabungan, pembubaran, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan ketidaksediaan karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan; karyawan tetap berhak atas upah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4).

Jika perusahaan mengalami kerugian dan pailit, ketentuan PHK harus mematuhi Pasal 164 dan 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak pekerja terkait pewaris diatur dalam Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketika seorang pekerja meninggal, pemberi kerja berkewajiban untuk membayar kepada pewarisnya. Pekerja yang telah mencapai usia pensiun tunduk pada ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam UU Cipta Kerja, karyawan yang telah menerima surat peringatan tidak lagi memenuhi syarat untuk pensiun PHK dengan ketentuan yang sama. Karyawan yang telah di-PHK dan menerima peringatan tetap memiliki hak untuk mengundurkan diri berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Karyawan yang di-PHK akibat pembubaran atau perubahan kepemilikan perusahaan dapat mengalami hilangnya manfaat pensiun tertentu, karena UU Cipta Kerja tidak lagi mengharuskan perusahaan asli untuk membayar manfaat pensiun kepada mantan karyawan yang sekarang bekerja untuk perusahaan baru sebagai akibat dari perubahan kepemilikan.

Dalam UU Cipta Kerja, pemerintah membatalkan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait perusahaan yang mengalami kerugian dan pailit selama 2 (dua) tahun terakhir. Selain itu, UU Cipta Kerja juga menghapus hak atas imbalan moneter untuk waktu kerja, hak atas penggantian moneter bagi pewaris yang ditinggalkan, dan hak atas penyimpanan uang setelah pengunduran diri sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait manfaat pensiun.

Pekerja yang di-PHK tidak lagi memiliki pilihan untuk menerima manfaat pensiun setelah pengunduran diri karena alasan apa pun dalam ketentuan tersebut, menjadikannya perubahan kebijakan utama. Namun, ini tidak berarti bahwa perusahaan tidak memiliki kebijakan sehubungan dengan hal tersebut.

4. Jaminan Sosial

a. Jaminan Pensiun

Berdasarkan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika pengusaha tidak memasukkan pekerja yang telah mengakhiri pekerjaannya karena usia pensiun ke dalam skema pensiun, pekerja tersebut berhak atas pembayaran penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) dan dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). Ancaman pidana terhadap pemberi kerja yang tidak mendaftarkan karyawannya ke dalam rencana pensiun, sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak lagi diberlakukan di bawah UU Cipta Kerja. Perubahan ini dimaksudkan pemerintah untuk memberikan kewenangan lebih luas kepada perusahaan dalam mengatur hal-hal yang sifatnya lebih kepada hubungan perusahaan dengan pekerjaannya.

b. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

UU Cipta Kerja mencakup program jaminan sosial baru, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang diadministrasikan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip asuransi sosial, namun yang tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Perubahan ini bertujuan agar pemerintah memberikan jaminan kepada pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Kelebihan dan Kekurangan Omnibus Law

Perkembangan regulasi yang tidak terkontrol ditekankan pada Konferensi Nasional Hukum Negara Keempat pada tahun 2017. Jika dibiarkan, membawa banyak set aturan yang berbeda ke dalam sinkronisasi akan memakan waktu yang sangat lama. Lebih dari tujuh puluh empat undang-undang dan derivatifnya telah dianalisis oleh pemerintah untuk menentukan bagaimana mereka akan terpengaruh oleh peraturan baru pada tahun 2020.

Eko Noer Kristiyanto menjelaskan bahwa proses ini bisa memakan waktu lebih dari 50 tahun untuk selesai jika pemerintah hanya merumuskan undang-undang satu per satu dan mengajukannya ke Dewan Perwakilan Rakyat.

Kepadatan peraturan adalah salah satu penyebab kegagalan program pemerintah selama bertahun-tahun. Sebagai bagian dari rencana untuk menyederhanakan lanskap regulasi Indonesia, beberapa pihak mengusulkan undang-undang omnibus. Karena hukum omnibus tidak bertentangan dengan hukum dan melayani kepentingan publik, konsep ini dapat diterapkan di Indonesia. Kemajuan yang dimungkinkan oleh undang-undang omnibus tampaknya konsisten dengan gagasan hukum progresif yang memprioritaskan kepentingan warga negara.

Perselisihan tentang kebijakan atau otoritas antara kementerian atau lembaga lainnya, serta perselisihan antara pemerintah pusat dan anggota parlemen, harus diselesaikan tanpa penundaan. Iklim investasi Indonesia telah memburuk sebagai akibat dari ketidakmampuan pemerintah untuk merespons dengan cepat dan efektif terhadap masalah dan tantangan yang ditimbulkan oleh sifat yang tidak konsisten dan berlapis-lapis dari peraturan tersebut.

Dalam konteks upaya berkelanjutan untuk mereformasi peraturan, undang-undang omnibus dapat memberikan solusi yang praktis. Legislasi dengan metode hukum omnibus memiliki efek konsolidasi karena, jika dilakukan dengan benar, hati-hati, dan serius, setidaknya dapat menghilangkan masalah tumpang tindih dan disharmoni regulasi yang terkait dengan sektor tertentu. Pembersihan ini dapat terjadi secara sistematis dari pusat ke daerah.

Tujuan dari hukum omnibus adalah untuk menyederhanakan peraturan hukum dengan makna yang sama secara fungsional. Lembaga legislatif terdiri dari Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat. Konstitusi adalah hukum fundamental negara dan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari norma-norma lain.

Ketika dikodifikasi menjadi hukum, standar hukum menjadi lebih spesifik dan berlaku untuk kehidupan sehari-hari. Menurut Eko Noer Kristiyanto, norma hukum

dalam hukum omnibus dapat dikombinasikan dengan norma hukum lain untuk menciptakan norma hukum sekunder di samping hukum primer. Dengan cara ini, undang-undang dapat diubah menjadi peraturan yang mengikat secara hukum.

Seperti yang dijelaskan Busroh dalam Novianto Murti Hantoro, terdapat beberapa manfaat dalam menggunakan konsep dan metode hukum omnibus saat memecahkan sengketa regulasi di Indonesia, antara lain: 1) menyelesaikan konflik hukum dengan cepat dan efisien; 2) menciptakan lingkungan yang menguntungkan untuk investasi melalui kebijakan pemerintah pusat dan daerah yang terkoordinasi; 3) manajemen perizinan menjadi lebih produktif dan efisien jika disatukan; 4) mampu memotong jaringan yang kompleks dari birokrasi yang berlebihan; 5) kebijakan regulasi omnibus yang terintegrasi telah meningkatkan koordinasi antarlembaga; dan 6) pembuat kebijakan diberikan perlindungan hukum dan jaminan kepastian hukum.

Dari diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa undang-undang omnibus akan, secara umum, menawarkan keuntungan berikut: 1) sejauh struktur berjalan, hanya ada satu undang-undang yang mengendalikan semuanya; dan 2) untuk alasan ini, perlu mengubah banyak undang-undang yang berbeda sehingga isu-isu serupa dapat dibahas dan diselesaikan oleh satu badan legislatif.

Memahami hukum omnibus sangat penting, menurut Amiroeddin Syarif dalam Eko Noer Kristiyanto, karena hukum pada tingkat yang sama dari hierarki hukum berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial dan prinsip atau mesin panduan bagi masyarakat.

Salah satu kritik Bayu Dwi Anggono terhadap metode hukum omnibus adalah bahwa metode ini cenderung pragmatis dan kurang demokratis dibandingkan pendekatan lain untuk merumuskan peraturan legislatif. Kedua, ada forum yang berkurang untuk menampung harapan dan kritik publik. Ketiga, dampak dari aturan yang akan direvisi membutuhkan penjelasan yang ketat dan hati-hati mengenai bagaimana setiap norma telah dirumuskan. Keempat, banyak keputusan Mahkamah Konstitusi tidak menjadi dasar bagi persiapan norma, yang dapat menyebabkan kurangnya perhatian yang diberikan pada konstitusi dan keputusan Mahkamah Konstitusi.

Menurut Harkristuti Harkrisnowo, terdapat beberapa masalah dengan cara hukum omnibus disusun, antara lain: 1) pembentukan kebijakan yang membatasi (preemption); infrastruktur di Indonesia sangat berkembang sehingga sulit bagi pembuat kebijakan untuk mengetahui dari mana harus memulai; 2) kegagalan dalam mengembangkan kebijakan yang efektif; 3) karena kurangnya fokus pada fungsi dan penerapan hukum yang tepat, produk legislatif akhir kurang dari harapan; serta keterbatasan yang ditetapkan oleh proses anggaran dan pembatasan partisipasi yang dikenakan pada publik.

Sodikin menguraikan bahwa akan sulit bagi aparat penegak hukum untuk mengklaim otoritasnya sendiri, karena sebuah undang-undang yang didasarkan pada konsep hukum omnibus menunjukkan penegakan hukum yang sangat lemah. Masalah muncul ketika mencoba menegakkan hukum omnibus karena volume konten yang besar di dalamnya. Untuk menunjukkan bahwa penegakan hukum di

Indonesia akan terus berlanjut tanpa gangguan, anggota parlemen harus memperhatikan dengan memperkuat penegak hukum. Sistem hukum Indonesia didasarkan pada *lex posterior derogat legi priori*, yang layak dipertimbangkan dengan cermat.

Undang-undang yang baru-baru ini diadopsi masih akan dapat menyimpang dari hukum dengan Undang-Undang Omnibus jika materi muatannya berbeda, sehingga membuat penegakan hukum lebih sulit karena prinsip dasar *lex posterior derogat legi priori* dan konsep hukum omnibus.

KESIMPULAN

Jika harus memilih antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Omnibus Nomor 11 Tahun 2020, dapat dilihat bahwa penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih bernuansa dibandingkan dengan UU Cipta Kerja, yang memberikan otoritas lebih kepada pengusaha. Pembaruan ini dimaksudkan untuk memberi pemilik bisnis lebih banyak ruang dalam mengatur bagaimana karyawan mereka dikelola.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tunduk pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang berfungsi sebagai undang-undang payung. Aturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menggantikan pendahulunya, memperbarui sepenuhnya undang-undang yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Anggono, Dwi Bayu. "Omnibus Law sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi dan Tantangannya dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia." *Jurnal Rechtsvinding BPHN* 9, no. 1 (2020).
- Apeldoorn, Van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.
- Asyhadie, Jimly. *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2010.
- Calage, Pietro. *Constitution and Derivate Legislation*. Ontario, Canada: Publisher Hamilton, 2000.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta, 2004.
- Djumaldi, F. X. *Perjanjian Kerja*. Solo: TB Rahma, n.d.
- Greve, Thomas. *Government and Constitutional*. Sydney: LBC Law Inc., 1998.
- Hadjon, Philipus M. *Fungsi Normatif Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*. Surabaya: Penerbit Universitas Airlangga, 1994.
- Kaiser, Robert. *Constitutional Law*. 1st ed. Kindle Publishing, 2013.
- Kristiyanto, Eko Noer. "Urgensi Omnibus Law dalam Percepatan Reformasi Regulasi dalam Perspektif Hukum Progresif." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 20, no. 2 (2020).
- Le Blanc, Jardine. *Various Models of Legislation*. 1st ed. USA: Blackwell Producer, 2012.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Merkel, Adolf. *Constitutional Law*. Sydney: LBC Law Inc. Publishing, 1961.

- Mustafa, Bachsan. *Sistem Hukum Indonesia Terpadu*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Prasetijo Rijadi, and Sri Priyati. *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*. Al Maktabah, 2018.
- . *Memahami Metode Penelitian Hukum dalam Konteks Penulisan Skripsi/Tesis*. Al Maktabah, 2017.
- Putra, Antoni. "Penerapan Omnibus Law dalam Upaya Reformasi Regulasi." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17 (2020).
- Redi, Ahmad, ed. *Omnibus Law: Diskursus Pengadopsiannya ke dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Rijadi, Prasetijo, and Sri Priyati. *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*. Al Maktabah, 2018.
- . *Memahami Metode Penelitian Hukum dalam Konteks Penulisan Skripsi/Tesis*. Al Maktabah, 2017.
- Schwartz, Mark. *Economic Study on Regulation Impact*. Boston, USA: Little Brown and Company Publisher, 2000.
- Subekti. *Aneka Perjanjian*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1977.
- Sodikin. "Paradigma Undang-Undang dengan Konsep Omnibus Law Berkaitan dengan Norma Hukum yang Berlaku di Indonesia." *Jurnal Rechtsvinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020).
- Stuhling, Emanuel. *Substance of Law*. St. Paul, Minnesota: West Publishing, 2006.
- Yusuf, Chandra. "Omnibus Law: Diskursus Pengadopsiannya ke dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional." Dalam *Omnibus Law: Diskursus Pengadopsiannya ke dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*, edited by Ahmad Redi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Wahab, Laili. *Segi Hukum Dana Pensiun*. Jakarta, 2005.
- Christiawan, Rio. *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.