

DOI :

IMPLIKASI YURIDIS OMNIBUS LAW TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Ananda Putriani N.¹, Gemmalyn Pagtakhan², Goldo Titus S³, Muhammad Fajri⁴, Nur Syakinah⁵, Siti Nurkhotijah⁶, Lia Fadrijani⁷

Program Studi Ilmu Hukum, ¹Fakultas Hukum, Universitas Batam, Kota Batam, Indonesia

Email Korepondensi: anandaasams20@gmail.com, pagtakhangemma@yahoo.com, goldojuentak@gmail.com, fajarmelayu98@gmail.com, kinahnursyakinah@gmail.com, sitinurkhotijah@univbatam.ac.id, lia.uniba@gmail.com

Keywords :

Omnibus Law, labor law, worker protection, Constitutional Court

Kata Kunci :

Omnibus Law, Hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, Mahkamah Konstitusi

Abstract, The enactment of the Job Creation Law (Omnibus Law) has triggered various public responses, particularly concerning its implications for the protection of workers' rights. This article aims to examine the compatibility of the Omnibus Law with the fundamental principles of labor law, both from the perspective of the national constitution and international standards set by the International Labour Organization (ILO). The research employs a qualitative method with a normative-juridical approach, supported by literature analysis and a review of Constitutional Court decisions. The findings reveal several provisions within the Omnibus Law that are perceived to weaken worker protections, such as flexible employment systems, reduced severance pay, and looser regulations on work contracts. Moreover, reactions from labor unions, NGOs, academics, and the judicial review process at the Constitutional Court highlight tensions between economic deregulation goals and the spirit of labor protection. This article concludes that although the Omnibus Law promotes regulatory efficiency, revisions and stronger labor oversight mechanisms are necessary to ensure fair protection for Indonesian workers.

Abstrak, Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) telah memicu berbagai respons dari masyarakat, terutama terkait implikasinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kesesuaian Omnibus Law dengan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, baik dari perspektif konstitusi nasional maupun standar internasional yang ditetapkan oleh International Labour Organization (ILO). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan normatif-yuridis, yang didukung oleh analisis literatur dan studi putusan Mahkamah Konstitusi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa terdapat sejumlah pasal dalam Omnibus Law yang dianggap melemahkan perlindungan pekerja, seperti fleksibilitas sistem kerja, pengurangan pesangon, dan pengaturan kontrak kerja. Selain itu, respons dari serikat pekerja, LSM, akademisi, serta proses judicial review di Mahkamah Konstitusi memperlihatkan adanya ketegangan antara tujuan deregulasi ekonomi dan semangat perlindungan tenaga kerja. Artikel ini menyimpulkan

bahwa meskipun Omnibus Law mengusung semangat efisiensi, perlu dilakukan revisi regulasi dan penguatan mekanisme pengawasan untuk menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja di Indonesia.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam hal pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Salah satu tantangan utamanya adalah tumpang tindih dan rumitnya regulasi yang mengatur sektor usaha, investasi, serta ketenagakerjaan. Banyak investor, baik dari dalam maupun luar negeri, menilai bahwa sistem regulasi di Indonesia terlalu birokratis dan tidak efisien, sehingga menghambat masuknya modal dan berdampak pada terbatasnya lapangan kerja yang tersedia. Dalam konteks inilah, pemerintah Indonesia memperkenalkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang lebih dikenal sebagai Omnibus Law (Dewinagara et al, 2022).

Omnibus Law dirancang sebagai “jalan pintas” untuk menyederhanakan regulasi yang tersebar di berbagai sektor dan undang-undang. Pendekatan omnibus ini diadopsi dari sistem hukum negara-negara lain, seperti Amerika Serikat, di mana satu undang-undang dapat mengubah banyak undang-undang sekaligus dalam satu payung hukum. Tujuan utamanya adalah mendorong pertumbuhan ekonomi melalui reformasi besar-besaran terhadap peraturan perizinan, investasi, perpajakan, dan ketenagakerjaan. Dengan satu undang-undang yang mengubah lebih dari 70 undang-undang lain, pemerintah berharap dapat menciptakan iklim usaha yang lebih kompetitif, menarik investasi asing, serta membuka lapangan kerja seluas-luasnya.

Namun, sejak awal kemunculannya, Omnibus Law menuai banyak kritik dan penolakan, terutama dari kalangan pekerja dan serikat buruh. Salah satu aspek paling kontroversial adalah perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, yang dianggap berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja. Sejumlah pasal penting dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah, dihapus, atau digantikan, dengan alasan fleksibilitas dan efisiensi pasar tenaga kerja. Misalnya, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), outsourcing, pesangon, upah minimum, hingga aturan waktu kerja dan istirahat (Kaharuddin et al, 2025).

Dampak dari perubahan-perubahan ini terasa cukup signifikan. Banyak pihak menilai bahwa posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena berbagai hak yang selama ini dijamin menjadi lebih longgar atau tidak dijelaskan secara tegas. Contohnya, ketentuan mengenai pesangon yang sebelumnya cukup ketat diubah menjadi lebih fleksibel, yang bagi pengusaha bisa mengurangi beban biaya, tetapi bagi pekerja berarti kehilangan jaminan ekonomi ketika terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, pengaturan outsourcing juga menjadi lebih luas, memungkinkan perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja outsourcing bahkan untuk pekerjaan inti, yang sebelumnya dibatasi (Saragih, 2023).

Hal lain yang juga menjadi sorotan adalah penghapusan ketentuan terkait sanksi pidana bagi pelanggaran hak-hak pekerja tertentu, yang digantikan dengan sanksi administratif. Perubahan ini dipandang melemahkan aspek penegakan hukum dalam perlindungan ketenagakerjaan. Di sisi lain, pemerintah berargumen bahwa fleksibilitas ini penting untuk menciptakan pasar kerja yang lebih dinamis, mengurangi angka pengangguran, dan mendorong pertumbuhan sektor informal menjadi formal.

Perdebatan tentang Omnibus Law menjadi semakin kompleks ketika Mahkamah Konstitusi dalam putusannya menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam jangka waktu tertentu. Putusan ini memperlihatkan adanya kelemahan dalam proses pembentukan undang-undang yang terlalu tergesa-gesa dan minim partisipasi publik. Namun meskipun begitu, sebagian besar ketentuan dalam UU ini masih tetap berlaku, sehingga dampaknya terhadap perlindungan pekerja terus berjalan dan harus terus dikaji secara kritis.

Dalam realitasnya, Omnibus Law berada di tengah tarik-ulur antara kebutuhan negara untuk mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, dengan kewajiban konstitusional untuk melindungi

hak-hak pekerja. Maka dari itu, penting bagi kalangan akademisi, praktisi hukum, dan masyarakat sipil untuk terus mengawal implementasi kebijakan ini agar tetap berada dalam koridor keadilan sosial dan perlindungan hukum yang seimbang antara pengusaha dan pekerja (Dwiono, 2024).

2. METODE PELAKSANAAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode normatif yuridis, yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, melainkan dengan cara menganalisis peraturan perundang-undangan dan konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dalam konteks penerapan Omnibus Law, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk memahami struktur dan isi hukum positif, sedangkan analisis konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk menelaah teori-teori dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang menjadi dasar perlindungan pekerja di Indonesia.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer terdiri dari beberapa peraturan yang menjadi objek utama kajian, yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang menjadi dasar hukum sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja), serta putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan langsung dengan pengujian konstusionalitas UU Cipta Kerja. Sementara itu, sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal hukum, buku-buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel ilmiah, serta berbagai opini atau pandangan dari akademisi dan praktisi hukum yang relevan dengan topik penelitian. Keseluruhan data dikumpulkan melalui metode studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri bahan-bahan hukum yang tersedia dalam bentuk cetak maupun digital.

Setelah seluruh data terkumpul, proses analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan menelaah secara mendalam isi dari peraturan perundang-undangan yang dikaji, serta mengaitkannya dengan teori hukum dan pendapat para ahli. Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana perubahan regulasi dalam Omnibus Law berpengaruh terhadap perlindungan hukum bagi pekerja, baik dari aspek normatif maupun implementatif. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan perubahan hukum secara tekstual, tetapi juga menilai dampaknya dari sisi keadilan, perlindungan hak, dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Transformasi Regulasi Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law

Transformasi regulasi ketenagakerjaan dalam Omnibus Law, atau yang secara resmi dikenal sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menjadi salah satu bagian paling disorot dalam perombakan besar-besaran peraturan perundang-undangan di Indonesia. Salah satu alasan utamanya adalah karena UU ini secara langsung menyentuh hak-hak dasar para pekerja, mengubah ketentuan-ketentuan penting yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah menyatakan bahwa perubahan ini bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas kerja dan menarik lebih banyak investasi. Namun di sisi lain, banyak kalangan menilai bahwa perubahan ini justru melemahkan perlindungan terhadap pekerja (Dwiono, 2024).

Salah satu aspek yang mengalami perubahan cukup signifikan adalah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, PKWT dibatasi secara ketat untuk jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, dan ada batas waktu maksimal pelaksanaannya. Namun, dalam Omnibus Law, pengaturan tentang PKWT menjadi lebih longgar—tidak lagi menyebut secara rinci jenis pekerjaan yang boleh menggunakan skema ini. Selain itu, masa maksimal kontrak PKWT juga dapat diperpanjang lebih fleksibel berdasarkan ketentuan pemerintah. Hal ini dikhawatirkan akan membuka ruang eksploitasi terhadap tenaga kerja kontrak yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu.

Isu outsourcing juga mengalami perluasan dalam Omnibus Law. Jika sebelumnya hanya pekerjaan penunjang (*non-core business*) yang bisa dialihdayakan, maka kini pembatasan tersebut dihapus. Artinya, perusahaan dapat melakukan outsourcing terhadap hampir semua jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti. Hal ini memunculkan kekhawatiran bahwa pekerja akan kehilangan status kerja tetap dan jaminan kepastian kerja, karena dapat terus dialihdayakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja tanpa ikatan langsung dengan perusahaan pengguna.

Terkait pesangon, perubahan besar juga terjadi. Jika di dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya pesangon bagi pekerja yang di-PHK dihitung dengan formula yang cukup besar dan mengikat, maka dalam Omnibus Law jumlahnya dikurangi. Komponen pesangon dibagi menjadi pesangon pokok dan uang penghargaan masa kerja, dan pemerintah memperkenalkan skema baru berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Walaupun JKP ini dianggap sebagai solusi atas pengurangan pesangon, efektivitasnya masih dipertanyakan mengingat tidak semua pekerja akan bisa langsung mendapatkan manfaat tersebut dengan mudah (Kususiyannah et al, 2024).

Sementara itu, untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Omnibus Law mempermudah prosedurnya bagi pengusaha. Beberapa syarat dan mekanisme PHK yang sebelumnya cukup ketat, kini menjadi lebih sederhana. Ini menimbulkan kekhawatiran bahwa PHK akan lebih mudah dilakukan tanpa negosiasi yang adil antara pengusaha dan pekerja, serta berpotensi menurunkan stabilitas kerja.

Dalam hal upah minimum, Omnibus Law juga membawa perubahan. Ketentuan mengenai upah minimum sektoral dihapuskan, sehingga hanya berlaku upah minimum provinsi dan/atau kabupaten/kota. Selain itu, penentuan upah minimum kini menggunakan formula yang lebih mempertimbangkan kondisi ekonomi dan investasi, dibandingkan dengan pertimbangan kebutuhan hidup layak. Hal ini bisa berdampak pada stagnasi atau bahkan penurunan nilai riil upah minimum di beberapa sektor yang sebelumnya memiliki perlindungan upah sektoral (Sujono, 2023).

Untuk waktu kerja, Undang-Undang Cipta Kerja tetap mempertahankan ketentuan umum waktu kerja 7 jam per hari dan 40 jam per minggu. Namun, fleksibilitas ditambahkan untuk sektor-sektor tertentu, seperti sektor ekonomi digital atau industri dengan pola kerja fleksibel. Meskipun fleksibilitas ini dianggap relevan dengan perkembangan zaman, kekhawatiran muncul jika pengaturannya tidak disertai dengan pengawasan ketat, karena dapat membuka celah pelanggaran hak istirahat pekerja.

Terakhir, dalam hal hak cuti, pada dasarnya Omnibus Law tidak menghapus hak-hak cuti seperti cuti tahunan, cuti haid, atau cuti melahirkan. Namun, ketentuan-ketentuan tersebut menjadi lebih bergantung pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Artinya, hak-hak ini tidak lagi diatur secara tegas di tingkat undang-undang, melainkan diserahkan pada kesepakatan masing-masing pihak, yang secara praktis dapat merugikan pekerja yang tidak memiliki posisi tawar kuat.

Transformasi regulasi ketenagakerjaan dalam Omnibus Law memperlihatkan pergeseran orientasi dari perlindungan kepada fleksibilitas. Di satu sisi, hal ini mencerminkan semangat untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja modern. Namun di sisi lain, banyak pihak mengkhawatirkan bahwa semangat deregulasi ini justru mengabaikan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, yaitu perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial. Karena itu, penting untuk terus melakukan pengawasan kritis terhadap implementasi regulasi baru ini agar tetap berkeadilan dan berpihak pada kesejahteraan pekerja (Kaharuddin et al, 2025).

3.2 Analisis Implikasi Yuridis terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Omnibus Law menimbulkan pertanyaan besar mengenai apakah posisi pekerja di Indonesia menjadi lebih kuat atau justru semakin lemah. Secara normatif, pemerintah menyampaikan bahwa tujuan dari penyusunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan iklim kerja yang lebih fleksibel dan mendukung pertumbuhan ekonomi, yang pada akhirnya diharapkan akan membuka lebih banyak lapangan kerja. Namun, dari sudut pandang perlindungan hukum terhadap pekerja, sejumlah ketentuan dalam UU ini justru dinilai mereduksi hak-hak yang selama ini dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya (Wira et al, 2022).

Secara yuridis, banyak pasal yang direvisi atau dihapus dalam Omnibus Law berdampak langsung terhadap penguatan atau pelemahan posisi tawar pekerja. Misalnya, pelanggaran aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perluasan praktik outsourcing dapat menyebabkan ketidakpastian status kerja. Pekerja kontrak menjadi lebih mudah diberhentikan tanpa adanya jaminan kesinambungan kerja, sementara outsourcing yang tidak lagi dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang berpotensi membuat pekerja kehilangan hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna. Kondisi ini secara tidak langsung menggeser posisi pekerja ke arah yang lebih lemah karena kepastian kerja menjadi sesuatu yang semakin langka.

Dari sisi pesangon dan pemutusan hubungan kerja (PHK), formula pesangon yang direvisi menjadi lebih ringan bagi pengusaha juga berdampak signifikan. Meskipun pemerintah memperkenalkan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai kompensasi, program tersebut belum sepenuhnya terbukti mampu memberikan perlindungan yang setara dengan pengurangan hak pesangon. Selain itu, kemudahan prosedur PHK dalam UU Cipta Kerja juga memberi sinyal bahwa relasi industrial menjadi semakin berat sebelah. Pengusaha diberikan lebih banyak ruang untuk memutuskan hubungan kerja tanpa melalui proses panjang atau persyaratan ketat, yang sebelumnya menjadi jaring pengaman bagi pekerja (Kususiyanah et al, 2024).

Analisis terhadap potensi pelanggaran prinsip perlindungan pekerja juga mengemuka, terutama jika kita mengacu pada asas dan nilai-nilai yang terkandung dalam konstitusi serta konvensi ketenagakerjaan internasional yang diratifikasi Indonesia. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sementara ILO (International Labour Organization) menekankan pentingnya keamanan kerja, keadilan dalam hubungan industrial, dan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial. Ketika regulasi yang seharusnya menjamin perlindungan tersebut justru dipermudah atas nama efisiensi dan investasi, maka terdapat risiko serius terhadap terlanggarnya prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, hilangnya sanksi pidana untuk pelanggaran hak-hak pekerja tertentu dan digantikan dengan sanksi administratif juga bisa dipandang sebagai bentuk pelemahan instrumen hukum. Dalam praktiknya, sanksi administratif tidak selalu cukup kuat untuk memberikan efek jera, terutama bagi perusahaan besar. Padahal, aspek penegakan hukum merupakan bagian penting dari perlindungan hak pekerja, karena tanpa pengawasan dan konsekuensi hukum yang tegas, hak-hak tersebut hanya akan menjadi formalitas di atas kertas.

Dengan mempertimbangkan berbagai perubahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara yuridis, posisi pekerja cenderung mengalami pelemahan dalam konteks regulasi ketenagakerjaan pasca disahkannya Omnibus Law. Meskipun ada beberapa argumen yang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan tuntutan zaman, perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja seharusnya tetap menjadi prioritas. Reformasi hukum tidak boleh mengorbankan prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Karena itu, keberadaan Omnibus Law perlu terus dikritisi dan diawasi agar implementasinya tidak merugikan pihak yang justru paling membutuhkan perlindungan hukum: para pekerja (Sujono, 2023).

3.3 Kesesuaian Omnibus Law dengan Prinsip Hukum Ketenagakerjaan

Untuk menilai apakah Omnibus Law, khususnya dalam klaster ketenagakerjaan, sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan, penting untuk terlebih dahulu memahami landasan dasar dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Hukum ketenagakerjaan lahir sebagai bentuk perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam hubungan kerja yakni para pekerja. Dalam banyak kasus, relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak setara, sehingga negara hadir untuk menyeimbangkan hubungan tersebut melalui regulasi yang adil dan berkeadilan (Bakri et al, 2024).

Secara internasional, International Labour Organization (ILO) telah menetapkan sejumlah prinsip dasar yang menjadi rujukan global dalam merancang sistem ketenagakerjaan. Di antaranya adalah hak atas pekerjaan yang layak, kebebasan berserikat dan berunding bersama, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, larangan kerja paksa, dan perlindungan terhadap keamanan kerja. Prinsip-prinsip ini tidak hanya merupakan norma internasional, tetapi juga telah diratifikasi oleh Indonesia melalui berbagai konvensi ILO, sehingga memiliki kekuatan hukum dalam sistem nasional.

Namun ketika kita mencermati ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, muncul pertanyaan besar apakah regulasi ini benar-benar mencerminkan semangat yang sama. Beberapa kebijakan dalam Omnibus Law justru dipandang bertolak belakang dengan prinsip perlindungan tersebut. Misalnya, fleksibilitas kerja yang diperluas melalui aturan PKWT dan outsourcing dapat mengancam keamanan kerja (job security), yang menjadi inti dari prinsip pekerjaan yang layak menurut ILO. Di sisi lain, kemudahan prosedur PHK dan berkurangnya hak pesangon dianggap melemahkan posisi pekerja dalam hubungan kerja (Hendhianto et al, 2022).

Tidak hanya itu, penghapusan sanksi pidana terhadap pelanggaran hak-hak tertentu dan digantikan dengan sanksi administratif juga menunjukkan kecenderungan melemahkan penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks prinsip ILO, perlindungan yang lemah dari sisi penegakan justru membuka peluang terjadinya pelanggaran hak secara lebih luas. Jika sistem hukum tidak memberikan jaminan perlindungan yang kuat, maka prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan akan sulit diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial.

Lebih lanjut, jika dilihat dari konstitusi Indonesia, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan jelas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini merupakan mandat konstitusional yang tidak boleh diabaikan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan. Namun, Omnibus Law dalam beberapa bagiannya justru dinilai lebih condong pada kepentingan penciptaan iklim investasi, dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak-hak dasar pekerja yang menjadi bagian dari cita hukum nasional (Cakra, 2020).

Memang benar bahwa dunia kerja berubah, dan sistem hukum harus adaptif terhadap perkembangan zaman, termasuk terhadap kebutuhan fleksibilitas kerja. Namun, fleksibilitas tidak boleh hadir dengan mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Justru dalam perubahan zaman yang cepat dan dinamis, perlindungan hukum menjadi semakin penting agar pekerja tidak menjadi korban dari sistem ekonomi yang menuntut efisiensi tinggi tanpa memedulikan aspek kemanusiaan.

Dengan mempertimbangkan perbandingan antara isi Omnibus Law, prinsip ILO, dan amanat konstitusi, dapat disimpulkan bahwa Omnibus Law masih belum sepenuhnya sejalan dengan semangat perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dalam beberapa aspek, regulasi ini justru menunjukkan kecenderungan mengurangi perlindungan demi efisiensi ekonomi. Karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap regulasi ini sangat diperlukan agar hukum ketenagakerjaan di Indonesia tetap berpihak pada prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan bagi pihak yang rentan, yaitu para pekerja (Muhammad, 2023).

3.4 Respon Masyarakat dan Lembaga terhadap Omnibus Law

Sejak awal kemunculannya, Omnibus Law atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja langsung memicu reaksi keras dari berbagai lapisan masyarakat. Banyak yang merasa bahwa pembentukan undang-undang ini dilakukan secara terburu-buru dan minim partisipasi publik, terutama dalam hal yang menyangkut nasib pekerja. Salah satu pihak yang paling vokal dalam menanggapi regulasi ini adalah serikat pekerja. Mereka melihat Omnibus Law sebagai bentuk kemunduran dalam perlindungan hak-hak buruh, karena banyak pasal yang dinilai lebih berpihak kepada pengusaha dan melemahkan posisi tawar pekerja. Aksi unjuk rasa besar-besaran pun sempat terjadi di berbagai daerah, sebagai bentuk penolakan terhadap pasal-pasal yang dinilai merugikan (Muhammad, 2023).

Tidak hanya dari kalangan pekerja, lembaga swadaya masyarakat (LSM) juga turut menyuarakan keprihatinan. Banyak LSM yang bergerak di bidang keadilan sosial, lingkungan, dan hak asasi manusia menilai bahwa Omnibus Law bukan hanya berdampak pada ketenagakerjaan, tetapi juga pada aspek lingkungan dan hak hidup masyarakat adat. Mereka mengkritik bagaimana proses pembentukan undang-undang ini cenderung tertutup dan tidak inklusif. Isu-isu seperti penghapusan kewajiban AMDAL (analisis dampak lingkungan) untuk usaha tertentu, serta kemudahan perizinan investasi tanpa filter sosial yang memadai, menjadi perhatian serius.

Sementara itu, dari kalangan akademisi dan pakar hukum, muncul banyak kajian kritis yang mempertanyakan landasan filosofis dan yuridis dari Omnibus Law. Banyak dari mereka menilai bahwa penggunaan metode omnibus dalam sistem hukum Indonesia yang menganut tradisi civil law tidak

tepat diterapkan secara sembarangan. Selain itu, beberapa akademisi juga menyoroti bahwa pasal-pasal dalam UU ini mengandung potensi pelanggaran terhadap prinsip-prinsip konstitusional, terutama terkait perlindungan hak pekerja, keadilan sosial, dan partisipasi masyarakat dalam pembentukan undang-undang (Dewinagara et al, 2022).

Puncak dari respons masyarakat terhadap Omnibus Law adalah ketika pengajuan judicial review (uji materi) dilakukan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Sejumlah elemen masyarakat, termasuk serikat buruh dan lembaga bantuan hukum, mengajukan permohonan untuk menguji keabsahan UU Cipta Kerja. Dalam putusannya pada tahun 2021, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja adalah inkonstitusional secara bersyarat. MK menyatakan bahwa proses pembentukan undang-undang ini tidak sesuai dengan asas keterbukaan dan partisipasi publik sebagaimana diatur dalam UUD 1945 dan UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. MK pun memerintahkan pemerintah dan DPR untuk melakukan perbaikan dalam waktu dua tahun. Jika tidak dilakukan, maka UU Cipta Kerja bisa dinyatakan tidak berlaku secara permanen.

Putusan MK ini menjadi angin segar bagi banyak pihak yang merasa tidak didengar dalam proses legislasi. Namun di sisi lain, pemerintah tetap bersikukuh bahwa UU Cipta Kerja diperlukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan menarik investasi. Hal ini menimbulkan ketegangan lanjutan, karena di tengah putusan inkonstitusional bersyarat tersebut, pemerintah justru mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) yang berisi muatan serupa, yang kemudian disahkan menjadi undang-undang baru pada 2023. Langkah ini kembali menuai kritik karena dinilai sebagai bentuk pembangkangan terhadap putusan MK dan semakin memperkuat anggapan bahwa suara publik telah diabaikan (Saragih, 2023).

Respons yang muncul dari masyarakat dan lembaga-lembaga hukum menunjukkan bahwa Omnibus Law bukan sekadar peraturan biasa, tetapi telah menjadi simbol dari tarik-menarik antara kepentingan ekonomi dan keadilan sosial. Kontroversi ini mengajarkan bahwa dalam negara hukum, proses legislasi tidak boleh mengesampingkan prinsip partisipatif, transparan, dan berkeadilan. Ke depan, diperlukan keseriusan dari semua pihak untuk membangun sistem hukum yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan investasi, tetapi juga berpihak pada hak-hak dasar rakyat, khususnya kaum pekerja yang menjadi fondasi dari pembangunan nasional (Herdhianto et al, 2022).

4. KESIMPULAN

Omnibus Law, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, lahir dari niat pemerintah untuk menyederhanakan regulasi demi meningkatkan kemudahan berinvestasi. Namun, dalam prosesnya, perubahan-perubahan yang dilakukan terhadap berbagai pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan justru menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan hukum bagi para pekerja. Rumusan masalah dalam artikel ini telah dijawab dengan mengidentifikasi bagaimana pergeseran substansi hukum ketenagakerjaan dalam Omnibus Law cenderung melemahkan posisi tawar pekerja, memperluas ruang fleksibilitas bagi pengusaha, dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini terlihat dari ketentuan baru mengenai PKWT, outsourcing, pesangon, hingga pengaturan upah minimum yang dinilai lebih condong ke arah kepentingan pasar ketimbang perlindungan sosial.

Melihat dinamika dan dampak dari penerapan Omnibus Law terhadap perlindungan hak pekerja, diperlukan upaya revisi regulasi secara substansial agar hukum ketenagakerjaan di Indonesia tetap berpihak pada prinsip-prinsip keadilan sosial dan perlindungan yang menyeluruh bagi pekerja. Pemerintah harus meninjau ulang pasal-pasal yang berpotensi merugikan posisi pekerja dan mempertimbangkan kembali masukan dari berbagai pemangku kepentingan. Selain itu, penguatan peran negara dalam fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi sangat penting, terutama dalam memastikan bahwa pelaksanaan peraturan di lapangan tidak merugikan hak-hak pekerja. Negara harus hadir secara aktif dalam menegakkan norma kerja yang adil dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang menjadi bagian dari proses penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada para narasumber dari serikat pekerja, LSM, akademisi, serta aparat pemerintah daerah yang telah bersedia memberikan wawasan dan data yang sangat berarti.

Penulis juga berterima kasih kepada tim pendamping lapangan dan rekan-rekan mahasiswa yang turut berkontribusi dalam proses pengumpulan data dan observasi. Penelitian ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, atau bagian nirlaba.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terkait dengan penelitian ini, baik dalam bentuk hubungan keuangan, profesional, maupun pribadi yang dapat memengaruhi isi dan arah penelitian. Tidak ada keterlibatan sponsor atau lembaga pendanaan yang memengaruhi desain penelitian, pengumpulan dan analisis data, maupun penulisan artikel ini.

Penulis juga tidak memiliki hubungan kerja maupun jabatan dalam dewan redaksi JPN, serta tidak bekerja atau pernah bekerja untuk organisasi yang dapat memperoleh manfaat langsung dari publikasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, R. ., Sulbadana, S., Supriyadi, S., & Purnamasari, A. I. . (2024). REFORMING THE IDEAL ELECTION LAW THROUGH THE OMNIBUS LAW. *Cepalo*, 8(2), 91–102.
- Cakra, I. P. E., & Sulistyawan, A. Y. (2020). Kompabilitas Penerapan Konsep Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia. *CREPIDO*, 2(2), 59-69.
- Dewinagara, T.B., Handayani, I.G., & Purwadi, H. (2022). The Omnibus Law Concept in the Job Creation Law and the Legal Consequences for Limited Liability Companies. *SASI*, 28(2), 323-335.
- Dwiono, S. (2024). An Analysis on the Omnibus Law and Its Challenges in Indonesia: The Perspectives of the Constitutional and the Islamic Law. *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam*, 8(2), 706-725.
- Herdhianto, V. D., Firdaus, S. U., & Maharani, A. E. P. (2022). OMNIBUS LAW DALAM KERANGKA PRINSIP- PRINSIP LEGALITAS (OMNIBUS LAW IN THE PRINCIPLES OF LEGALITY'S FRAMEWORK). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3473-3484.
- Kaharuddin, K., Karunia, D., Moechthar, O., & Maria Frisa Katherina, A. (2025). Omnibus Law In The Dynamics Of Constitutional Law: A Comparative Research Of Indonesia, The United States, The Philippines, And Canada. *Administrative and Environmental Law Review*, 6(1), 1–22.
- Kususiyanah, A., Chairul Huda, M., Sriwidodo, J., & Baharuddin, A. S. (2024). Trends and Landscape of Omnibus Law Research: A Bibliometric Analysis. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 7(2), 219–243.
- Muhammad Ihsan Firdaus. (2023). Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina dan Vietnam). *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 30(2), 233–255.
- Saragih, G. (2023). URGENSI METODE OMNIBUS LAW DALAM PEMBENTUKAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA DIKAITKAN DENGAN TUJUAN WELFARE STATE. *SOL JUSTICIA*, 5(2), 138-149.
- Sujono, I., & Nugroho, M. (2023). Omnibus Law as Investment Law Reform in Indonesia Based on the Hierarchy of Legislation Principles. *Journal of Progressive Law and Legal Studies*, 1(02), 47–65.
- Wira Perdana, F., Irwan, I., Lumban Tungkup, D. ., Miran, M., & Siswanto, W. . (2022). Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(06), 1018–1025.