

Quo Vadis Perlindungan Hak-hak Dasar Tenaga Kerja Indonesia: Menyorot Omnibus Legislation Undang-undang Cipta Kerja

by Nyoman Mas Aryani, Ayu Putu Laksmi Danyathi, Bagus Hermanto

Submission date: 07-Feb-2022 02:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 1756693420

File name: a_Kerja_Indonesia_Omnibus_Legislation_Ciptaker_free_bibliog..doc (269.5K)

Word count: 6047

Character count: 40705

QUO VADIS PERLINDUNGAN HAK-HAK DASAR TENAGA KERJA INDONESIA: MENYOROT *OMNIBUS LEGISLATION* UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Nyoman Mas Aryani*, Ayu Putu Laksmi Danyathi, dan Bagus Hermanto*****

10

*,***Departemen **Hukum Tata Negara**, Fakultas Hukum, Universitas
Udayana
** Departemen Dasar-dasar Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas
Udayana
Jalan Pulau Bali Nomor 1, Sanglah, Denpasar, Bali, 80114

Article Info	Intisari
<i>Article History:</i> Received: xxxx Accepted: xxx Published: xxx	Adapun artikel ini secara spesifik berfokus pada substansi Undang-undang Cipta Kerja, sebagai akibat pro dan kontra oleh masyarakat, sebagian pihak mendukung adanya undang-undang berbasis metode <i>Omnibus Legislation</i> sebagai langkah reformis dalam peningkatan dan akselerasi pembangunan ekonomi nasional, mendorong efektivitas dan efisiensi ruang investasi di Indonesia, serta mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru. Sebagian pihak lainnya justru berkebalikan menyatakan undang-undang berbasis metode <i>Omnibus Legislation</i> ini disusun penuh ketergesaan serta menyimpangi partisipasi masyarakat, khususnya bagi pihak yang terdampak langsung, tenaga kerja maupun serikat buruh, maupun munculnya pasal-pasal krusial dan berimplikasi terhadap pelemahan posisi tenaga kerja dalam rangka perlindungan oleh perusahaan. Kondisi tersebut melandasi perlunya analisis lanjutan terhadap ketentuan yuridis yang menjadi ujung pd 68 kal persoalan bagi kedudukan Tenaga Kerja, melalui metode penelitian yuridis normatif didukung pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual ditunjang metode penelusuran bahan hukum untuk dianalisis secara argumentatif. Artikel ini menegaskan adanya perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta membawa agenda perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja yang semakin jauh akibat berlakunya <i>Omnibus Law</i> Undang-undang Cipta Kerja, untuk dapat memastikan jaminan kepastian dalam realisasi perlindungan bagi tenaga kerja dalam hubungan industrial yang semestinya dipenuhi perusahaan.
<i>Kata kunci:</i> <i>Kebijakan Hukum, Hak Tenaga Kerja, Omnibus Legislation, Undang-undang Cipta Kerja</i>	

* Alamat korespondensi: mas.aryani@gmail.com

** Alamat korespondensi: laksni_danyathi@unud.edu

*** Alamat korespondensi: bagushermantofhunud@gmail.com

ISSN: 1907-8919 (Cetak)

ISSN: 2337-5418 (Online)

Keywords:
Legal Policy, Workers
rights, ⁴ Omnibus
legislation, Law on Job
Creation

Abstract

43

This article was focused on the dynamics after enactment of the Law on Job Creation, pros and cons was raises publicly, pros argued that this Law with using Omnibus Legislation method could be proposed leap and further forward steps for national economic acceleration with more effective and efficient investment and new job fields creation in Indonesia. However, the cons argued that this Law that practicing Omnibus Legislation method is arranged with does not implement any readiness and lack public participation including workers or worker unions in this law making process until it was enacted, and also there are crucial and controversial part in this Law that weakening workers position from their rights fulfillment than the previous arrangement. This condition is the fundamental thought to analyze in further regarding legal norms in the all part of Law on Manpower and Law on Job Creation as the main problem that created gaps between workers with their rights and the Employer. With applying normative legal research method that supported with statutory law approach and legal conceptual approach, and legal materials searching method and argumentatively analyzed. This article were found and propose basic principles, concept formulation, and concept proof comprehensively regarding Employment Law policy dynamics in Indonesia, and 43rsue basic rights of workers protection after enactment Omnibus Law on Job Creation, to ensure the realization of worker rights protection including industrial relations problem, and certainty guarantee that should fulfill by Employer.

A. Pendahuluan

78 Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia merupakan amanat⁴⁵ dari konstitusi¹, khususnya Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa negara menjamin hak atas pekerjaan beserta penghidupan yang layak. Globalisasi berpengaruh pada pergerakan investasi dan bergeraknya kegiatan ekonomi dengan pelibatan tenaga kerja sebagai satu-satu elemen penting pendukung perekonomian nasional². Perkembangan global juga mendorong berbagai negara di dunia, utamanya juga negara berkembang mengatur, mengelola, dan meningkatkan segala aspek berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam mempercepat roda pembangunan nasional³. Hal ini

tidak terlepas dengan adanya fakta bahwa tenaga kerja (*manpower*) sebagai elemen yang sangat penting dalam skema nasional menuju negara kesejahteraan.

Substansi UUD NRI 1945 sebagai hukum dasar negara menempatkan Pancasila dengan kedudukan fundamental sebagai acuan dasar dalam perwujudan tujuan negara Indonesia⁴. Nilai-nilai Pancasila tersebut sebagai satu kesatuan dengan UUD 1945 maupun perubahannya (UUD NRI 1945) termaktub pada *Preamble* Alinea Keempat UUD NRI 1945 sebagai tujuan negara dan dasar penyelenggaraan negara dalam seluruh aspek kehidupan⁵. Pancasila dan tujuan negara dikonkritkan dalam instrumen pemerintahan baik berupa

²³
¹Nadirsyah Hosen, 2007, Human Rights Provisions in the Second Amendment to the Indonesian Constitution from *Shari'ah* Perspective, *The Muslim World*, 97, Iss. 2, 200-224.

¹⁴
²Tania Murray Li, 2017, The Price of Un/Freedom: Indonesia's Colonial and Contemporary Plantation Labor Regimes, *Comparative Studies in Society and History*, 59(2), 245-276, DOI: 10.1017/S0010417517000044.

³Jensen, C., Wenzelburger, G. & Zohlnhöfer, R. (2019). Dismantling the Welfare State? After Twenty-five years: What have we learned and

²⁹
what should we learn?, *Journal of European Social Policy*, 29, Iss. 5, 681-691, DOI: <http://doi.org/10.1177/0958928719877363>.

⁴I Dewa Made Suartha, I Dewa Agung Gede Mahardika Martha, & Bagus Hermanto, 2021, Innovation based on Balinese Local Genius shifting Alternative Legal Concept: Towards Indonesia Development Acceleration, *Journal of Legal, Ethical, and Regulatory Issues*, 24 (7), 1-9.

⁵Teguh Prasetyo, 2014,"Membangun Hukum Nasional berdasarkan Pancasila", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 3, Nomor 3 (Nopember): 213-222, DOI: <http://dx.doi.org/10.25216/jhp.3.3.2014.213-222>.

peraturan perundang-undangan, kebijakan-kebijakan maupun peraturan kebijakan⁶, sebagaimana ditentukan Pasal 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 jo. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 (UU P3) mewajibkan nilai-nilai Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum termasuk peraturan perundang-undangan dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara kesejahteraan⁷.

Amanat Alinea Keempat *Preamble* UUD NRI 1945 dalam kerangka negara kesejahteraan⁸ menjadi landasan bagi *staatsgrundgesetz* Batang Tubuh UUD NRI 1945 cerminan perlindungan hukum dan jaminan hak asasi bagi tenaga kerja di Indonesia merupakan amanat dari

konstitusi⁹, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2)

UUD NRI 1945. Amanat konstitusi ini juga menuntut negara melalui pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut melalui tindakan pemerintahan yang mengarah pada pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan¹⁰, segmen ini sangat terkait dengan persoalan lainnya perihal arah kebijakan negara menuju iklim investasi yang

ramah, perlindungan tenaga kerja, pengembangan komprehensif kerjasama ekonomi yang saling menguntungkan, perlindungan terhadap usaha mikro, kecil dan menengah, dan beberapa isu sektoral lainnya bagi pembangunan nasional menuntut diperlukan skema yang ideal dan menyeimbangkan kesemua elemen tersebut, juga salah satunya berdampak pada

⁶Widiatedja, I.G.N.P. (2021). Fragmented Approach to Spatial Management in Indonesia: When it Will Be Ended?, *Kertha Patrika*, 43(2), DOI: 10.24843/KP.2021.v43.i02.p03.

⁷Fais Yonas Bo'a, 2018,"Pancasila sebagai Sumber Hukum dalam Sistem Hukum Nasional", Jurnal Konstitusi, Volume 15, Nomor 1, (Maret): 27-49, DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1512>.

⁸Nyoman Mas Aryani & Bagus Hermanto, 2018, *Sugasan Pengaturan yang Ideal Penyelesaian Judisial maupun Ekstrayudisial Pelanggaran Hak Asasi Manusia di Indonesia*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 15 (4), 369-383.

⁹Ene Istiningih Hadiprayitno, 2010, Defensive Enforcement: Human Rights in Indonesia, *Human Rights Review*, 11(3), 373-399, DOI: 10.1007/s12142-009-0143-1.

¹⁰Nurrahman Aji Utomo, 2016,"Mengurai Kerangka Legislasi sebagai Instrumen Perwujudan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Konstitusi*, Volume 13, Nomor 4, Desember, 886-910, DOI: <https://doi.org/10.31078/jk13410>.

penciptaan lapangan pekerjaan baru dan memperluas lapangan pekerjaan yang sudah ada. harmonis, maka gagasan metode *Omnibus Legislation* menjadi pilihan pemerintah¹².

Perkembangan dunia global khususnya bagi *developing countries* sebagaimana lazimnya *the Third World Countries* (Negara Dunia Ketiga) secara sadar menghadapi perkembangan dunia akibat globalisasi hingga revolusi industri 4.0¹¹, yang pada gilirannya mengharuskan setiap negara termasuk Indonesia bersaing dengan negara-negara lainnya, persoalan *competitiveness*, *effectiveness* maupun *efficiency* perekonomian nasional menjadi suatu tantangan baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang diperlukan penataan terhadap perampingan begitu banyaknya regulasi tumpang tindih dan sangat bersifat sektoral. Untuk menghindari potensi adanya disharmoni baik subjek, obyek maupun materi muatan menjadi

Metode *omnibus legislation* tersebut akhirnya diejawantahkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 yang merumuskan agenda pembangunan hukum yang dikaitkan dengan sejumlah prospek pembangunan prestisius dalam RPJMN 2020-2024. Hal tersebut tidak terlepas dengan persoalan menahan terhadap kualitas maupun kuantitas legislasi di Indonesia, seperti halnya data Pusat Studi Hukum dan Kebijakan antara rentangan periode 2014 hingga Oktober 2018, terbit sekitar 8.945 legislasi dan regulasi, berupa 107 Undang-undang, 452 Peraturan Pemerintah, 765 Peraturan Presiden, dan 7.621 Peraturan Menteri. Agustiyanti mengutip PSHK menyebutkan isu utamanya terkait ketiadaan cara untuk menata legislasi dan regulasi yang

6

¹¹Dora Kusumastuti, 2016, "Developing Subsidized Mortgage Agreement Based on the Justice Values of Pancasila (Indonesian State Philosophy)", *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, Volume VII Winter, Issue 8(22), 2079-2085, DOI: 10.14505/jarle.v7.8(22).19.

37

¹²Ima Mayasari, 2020, "Kebijakan Reformasi Regulasi melalui Implementasi Omnibus Law di Indonesia", *Jurnal Rechtsvinding*, Volume 9, Nomor 1, April, 1-15.

tidak beraturan dan memicu potensi persoalan hukum, sehingga menghambat program pembangunan bahkan akses pelayanan publik juga terhambat, sehingga dibutuhkan harmonisasi dan sinkronisasi terhadap legislasi maupun regulasi nasional¹³.

Isu ini juga digulirkan dalam Konferensi Nasional Hukum Tata Negara/⁶⁹ KN-HTN ke-4 di Jember, 10-13 November 2017 silam menetapkan Rekomendasi Jember tentang Penataan Regulasi di Indonesia, yang mengidentifikasi persoalan hukum yang lebih serius akibat pembentukan regulasi yang tidak terkendali selama ini¹⁴. Persoalan ini dipandang penting untuk dicermati serta diatasi dengan rekomendasi perampingan dan harmonisasi legislasi maupun

regulasi di tingkat Pusat maupun Daerah¹⁵.

Isu ini terus bergulir dalam perjalanan reformasi di Indonesia, dengan paradigma negara kesejahteraan mendorong sejumlah kebijakan hukum yang ditetapkan, termasuk terhadap isu-isu ekonomi, perdagangan, maupun ketenagakerjaan, hal ini dicermati melalui pernyataan Presiden Joko Widodo pada Oktober 2017 yang mengeluh terhadap jumlah peraturan yang dimiliki Indonesia, sekitar 42.000 regulasi dari tingkatan undang-undang hingga peraturan di tingkat daerah, yang dinilai menjadi salah satu faktor hambatan arus investasi asing masuk ke dalam perekonomian nasional. Hal ini bukan tidak berdasar, namun kecarutmarutan dan sengkarut ini juga dibuktikan dengan *Regulatory Quality Index* yang ditetapkan Bank Dunia menegaskan posisi Indonesia

¹³Agustiyanti, "Jokowi Sebut 42 Ribu Aturan Hambat RI Ikuti Perubahan Global," [cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20171024125609-92-250596/jokowi-sebut-42-ribuaturan-hambat-ri-ikuti-perubahan-global) URL: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20171024125609-92-250596/jokowi-sebut-42-ribuaturan-hambat-ri-ikuti-perubahan-global>, (diakses 4 Maret 2020), h. 1-2.

¹⁴Bayu Dwi Anggono, 2020, "Omnibus Law 76 agar Teknik Pembentukan Undang-undang: [1](#)luang Adopsi dan Tantangannya dalam Sistem Perundang-undangan Indonesia", [Jurnal Rechtsvinding](#), Volume 9, Nomor 1, April, 17-37.

¹⁵Agnes Fitryantica, 2019, "Harmonisasi Peraturan [16](#)undang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law," [Gema Keadilan](#), Volume 6, [61](#) mor 3, DOI: <https://doi.org/10.14710/gk.6.3.300-316>, 300-316.

dalam rentangan periode 1996 hingga 2017 senantiasa berada dalam posisi minus atau dalam katagori kualitas regulasi rendah atau buruk, per 2017, Indonesia mencatatkan skor ⁴⁶ -0,11 poin atau berada pada peringkat ke-92 dari 193 negara, ataupun kelima di antara negara ASEAN.

Pernyataan Presiden Joko Widodo akan persoalan ini juga ditegaskan kembali saat pelantikan periode keduanya pada 20 Oktober 2019 silam untuk mendorong diterapkannya *omnibus law* atau secara akademis disebut sebagai *omnibus legislation*, dalam konteks terobosan hukum terhadap persoalan regulasi nasional yang birokratis, dan menjadi resistensi bagi perkembangan arus investasi asing ke Indonesia, dengan dipertimbangkannya RUU Cipta Lapangan Kerja serta RUU Pemberdayaan UMKM, sebagai langkah kedepan untuk menyederhanakan regulasi, memutus mata rantai birokratisasi yang rumit, dan menciptakan kemudahan berusaha sembari mendukung

munculnya lapangan kerja yang baru secara luas. Hal tersebut juga dikaji melalui sejumlah penelitian pendahuluan oleh Kementerian PPN/Bappenas, yang mengindikasikan bahwa faktor resistensi terbesar yang menyumbang lambatnya pertumbuhan ekonomi akibat regulasi yang bermasalah dan birokratisasi sektoral institusional, sehingga agenda pembangunan ekonomi yang dirancang untuk lompatan dan percepatan perlu adanya terobosan hukum yang dapat memutus segala faktor resistensi, termasuk hambatan dari regulasi yang ada⁴⁶. Dengan demikian, metode *omnibus legislation* dimuat sebagai bagian agenda pembangunan nasional melalui RPJMN 2020-2024 yang diteruskan ke dalam Program Legislasi Nasional 2020-2024 serta Prioritas 2020 terhadap

⁴⁶Suharso Monoarfa, 2020,"Perubahan Undang-undang Bidang Tata Ruang, Lingkungan Hidup RUU Ibukota Baru", disampaikan dalam Rapat Dengar Pendapat Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dengan Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional pada 19 Februari.

empat Rancangan Undang-undang berbasis metode *omnibus legislation* yakni RUU Cipta Lapangan Kerja dan RUU Ketentuan dan Kemudahan Fasilitas Perpajakan untuk Perekonomian kemudian diubah dan dilebur menjadi RUU Cipta Kerja, dan RUU Ibu Kota Negara, ketiganya sebagai usul Pemerintah, sedangkan RUU Kefarmasian adalah usul inisiatif DPR.

Hingga, dalam masa sidang Tahun 2020, salah satu RUU dari keempat RUU berbasis *omnibus legislation* tersebut berhasil dibahas, disahkan, dan diundangkannya UU Cipta Kerja. Fakta menunjukkan bahwa berhasil diundangkannya UU Cipta Kerja tidak terlepas dari berbagai sengkarut dan carut marut dalam menerapkan metode *omnibus legislation* ke dalam *Omnibus Law* UU Cipta Kerja, pelbagai persoalan mengemuka dari kesan tergesa-gesa, kurangnya keterbukaan publik dalam proses penyusunan, hingga hal-hal substansial menyangkut

wacana memutus resistensi investasi ke dalam perekonomian Indonesia sembari mendorong perlindungan hak dasar bagi tenaga kerja, menjadi utopis dan memicu kontroversi¹⁷.

Adapun salah satu kelompok materi muatan yang mendapat implikasi *Omnibus Law* UU Cipta Kerja tersebut salah satunya terkait ketenagakerjaan. Kluster ketenagakerjaan tersebut diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan

Pasal 80 sampai dengan Pasal 84 UU Ciptaker yang mengubah, menetapkan dan menghapus beberapa ketentuan pada UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Keempat UU yang dikenai metode *Omnibus Law* tersebut menimbulkan persoalan tersendiri kaitannya dengan bagaimana

53

¹⁷ Andri Saubani, "UU Cipta Kerja Mengulang Catatan Buruk Proses Legislasi", republika.co.id, 4 RL:
<https://www.republika.co.id/berita/qhrwsw409/uu-cipta-kerja-mengulang-catatan-buruk-proses-legislasi>, (diakses 10 Juli 2021), h. 1.

perwujudan perlindungan hukum bagi hak pekerja mengingat muncul sejumlah ketentuan-ketentuan krusial diantaranya perihal cuti, pemberhentian kerja, tenaga kerja kontrak/ alih daya, tenaga kerja asing, dan pemutusan hubungan kerja. kesempatan, dan jaminan bebas dari perlakuan diskriminatif dalam bentuk dan alasan apapun, dengan tujuan akhir negara dapat memastikan kesejahteraan secara inklusif bagi tenaga kerja maupun keluarganya sembari secara konsisten berfokus terhadap perkembangan dunia usaha¹⁸.

Kendatipun demikian, eksistensi UU Cipta Kerja masih menjadi ranah diskursus secara akademik dan sosial serta acap kali dipertentangkan dengan langkah Pemerintah Indonesia yang sebelumnya telah menetapkan sejumlah kebijakan terdahulu dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana I Gede Yusa, et.al. menyebutkan bahwa beberapa Undang-undang seperti UU Ketenagakerjaan sesungguhnya masih menjadi kerangka kebijakan hukum yang tepat dalam rangka pembangunan nasional utamanya dalam hal menegaskan eksistensi tenaga kerja Indonesia yang wajib dijamin dan dilindungi, baik dalam hal jaminan pemenuhan hak-hak mendasar bagi tenaga kerja Indonesia, jaminan untuk mendapatkan kesamaan

Terdapat salah satu ulasan menarik yang disajikan oleh Teri L. Caraway (2009) yang menyebutkan *the Manpower Act 2003* mengandung sejumlah kelemahan dan juga dalam hal ini memberikan hambatan dan resistensi terhadap eksistensi tenaga kerja di Indonesia, walaupun ada niatan baik dalam hal mendorong upaya alih teknologi dan *transfer of knowledge* namun kerangka Undang-undang ini belum dipandang sebagai landasan memadai bagi persoalan

11

¹⁸I Gede Yusa, Bagus Hermanto, and Nyoman Mas Aryani, 2020, No-Spouse Employment and the Problem of the Constitutional Court of Indonesia, *Journal of Advanced Research in Law & Economics*, Volume 11, Issue 1(47), Spring, 214-226, DOI: [https://doi.org/10.14505/jarle.v11.i\(47\).26](https://doi.org/10.14505/jarle.v11.i(47).26).

ketenagakerjaan di Indonesia¹⁹. Namun disisi berlainan yang juga menjadi tantangan besar bagi Pemerintah, pelaku usaha maupun tenaga kerja yang menjadi faktor resistensi bagi perekonomian nasional, sebagaimana disebutkan oleh Warnecke dan de Ruyter (2012) bahwa terdapat empat area persoalan yang teridentifikasi, yakni **pertama**, perjanjian kerja yang ilegal dan tidak sesuai hukum, **kedua**, proses negosiasi dan prosedural penyelesaian sengketa dalam perundang-undangan yang bias terhadap tenaga kerja termasuk dalam hal membentuk serikat yang memiliki legitimasi, **ketiga**, pemerintah yang memasang “blind eye” terhadap aktivitas bisnis yang melanggar hukum terhadap hak-hak mendasar tenaga kerja Indonesia, dan keempat, pejabat pemerintah cenderung berpihak terhadap pemberi kerja ketimbang tenaga kerja dalam hal menginterpretasi, mengabaikan bahkan melanggar ketentuan hukum bagi tenaga kerja²⁰. Namun demikian, hal-hal tersebut masih tercermin secara normatif kendatipun telah diberlakukan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya yang diwacanakan mampu menyeimbangkan kemajuan perekonomian dengan diputusnya faktor-faktor resistensi bagi kemudahan berusaha, investasi, dan kegiatan ekonomi lain, sembari mendorong perlindungan hak-hak mendasar bagi tenaga kerja tidak tercermin. Dengan konteks persoalan tersebut, artikel ini secara khusus menyoalkan perihal **Quo Vadis Perlindungan Hak-hak Dasar Tenaga Kerja Indonesia: Perspektif Dinamika Kebijakan Perundang-undangan** dengan pokok persoalan yakni dinamika

27

¹⁹ Teri L. Caraway, 2009, Labor Rights in East Asia: Progress or Regress?, *Journal of East Asian Studies*, Volume 9, Issue 2, 153-186, DOI: <https://doi.org/10.1017/S1598240800002976>.

21

²⁰Tonia Warnecke and Alex de Ruyter, 2012, The Enforcement of Decent Work in India and Indonesia: Developing Sustainable Institutions, *Journal of Economic Issues*, Volume XLVI, Issue 2, June, 393-401, DOI 10.2753/JEI0021-3624460214.

pengaturan hukum hukum untuk mengkaji bahan
ketenagakerjaan di Indonesia hukum primer dan bahan hukum
serta substansi perlindungan sekunder serta di dukung bahan
hukum terhadap buruh dalam hukum informatif, dengan hasil
rangka menjamin hak-hak dasar akhir pada artikel ini secara
tenaga kerja Indonesia. deskriptif analitis argumentatif²³.

Artikel ini berbasis 5 penerapan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal dengan mempresisikan hukum sebagai suatu disiplin preskriptif²¹ fokus utamanya ada pada letak hukum sebagai norma atau kerangka sistemik sistem norma atau hierarki peraturan perundang-undangan²² sebagai cara ilmiah hukum menjawab permasalahan berkenaan dengan kebijakan hukum ketengakerjaan dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia. Artikel ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual ditunjang metode penelusuran bahan

60

B. Pembahasan

1. Dinamika Kebijakan Pengaturan Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia

Instrumen kebijakan publik yang memiliki kekuatan otoritatif, sifat memaksa, dan dapat menjangkau seluruh pemangku kepentingan oleh negara²⁴, secara doktrinal diejawantahkan dalam wujud peraturan perundangan-undangan yang mampu mengatur pelbagai aspek kehidupan dengan sifat memaksanya, dalam konteks ini peraturan perundangan-undangan maupun regulasi yang merupakan kebijakan publik²⁵

2

²³Wibisana, A.G. (2019). Menulis di Jurnal Hukum: Gagasan, Struktur, dan Gaya, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49(2), 471-496.

²⁴Bagus Hermanto, Nyoman Mas Aryani, & Ni Luh Gede Astariyani, 2020, Penegasan Kedudukan Penjelasan Suatu Undang-Undang: Tafsir Putusan Mahkamah Konstitusi, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17 (3), 251-268 2

²⁵Sitti Mawar, 2020, Metode Penemuan Hukum (Interpretasi dan Konstruksi) dalam Rangka Harmonisasi Hukum, *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu*

²¹Nafay Choudhury, 2017, Revisiting Critical Legal Pluralism: Normative Contestations in the Afghan Courtroom. *Asian Journal of Law and Society*, Volume 4, Issue 1, 229-255, DOI: 10.1017/als.2017.210

²²Karen Petroski, 2013. Legal Fictions and the Limits of Legal Language. *International Journal of Law in Context*, 9(4), 485-505. DOI: 10.1017/S174452313000268.

termasuk dalam hal kebijakan bidang ketenagakerjaan Hukum Ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai suatu kerangka sistem hukum atau peraturan yang sifatnya tertulis dan tidak tertulis dengan substansi materi muatan terkait dengan isu ketenagakerjaan, yang fungsinya untuk mengatur hubungan yang harmonis dan terhindar dari pelbagai potensi persoalan hukum bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan kerangka sistem ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan dimaknai sebagai segala hal yang erat hubungannya dengan tenaga kerja baik saat waktu sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan sesudah masa kerja²⁶.

Isu yang difokuskan dalam artikel ini perihal dinamika kebijakan pengaturan Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, sangat berkaitan dengan

perkembangan secara historis (sejarah hukum), perkembangan terkini kebijakan pemerintah mengadopsi metode *Omnibus legislation* (lazim disebut *Omnibus Law*) Undang-undang Cipta Kerja, serta substansi yang diatur sebagai perubahan yang revolutif terhadap isu ketenagakerjaan di Indonesia pasca berlakunya Undang-undang Cipta Kerja.

a.Dinamika Kebijakan Pengaturan Pemerintah perihal Ketenagakerjaan di Indonesia sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Pengaturan ketenagakerjaan tersebut dapat dibagi dalam beberapa periode, namun dengan pertimbangan perkembangan kekinian dan relevansi terhadap era pasca kemerdekaan hingga Orde Baru, dan era reformasi hingga saat ini, yang tidak terpisahkan dengan latar belakang kekuasaan politik yang ada.

Era Pasca Kemerdekaan ini ditandai dengan munculnya

³⁶Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial, Jume 1, Nomor 1, 22-38,

DOI: <http://dx.doi.org/10.22373/tisia.v1i1.2558>.

²⁶G. Davidov, and B. Langille, *The idea of labour law*, (United Kingdom: Oxford University Press, 2011).

Pancakrida Hukum Perburuhan sebagai landasan perjuangan bagi aspek ketenagakerjaan di awal kemerdekaan dengan mengusung lima agenda utama bagi perburuhan atau ketenagakerjaan nasional saat itu, yakni bebas dari segala bentuk perbudakan maupun perhambaan, bebas dari segala bentuk kerja paksa, tenaga kerja Indonesia yang bebas dari *poenale sanctie*, yang ketiganya telah dinyatakan lenyap seketika pasca diproklamirkannya Indonesia merdeka. Terhadap dua agenda lainnya yakni hilangnya ketakutan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia, dan pemberian posisi yang setimbang bagi tenaga kerja dengan pengusaha, perjuangan difokuskan untuk kedua agenda tersebut.

Hal ini tidak tanpa sebab, mengingat adanya persoalan dalam hal pemberdayaan tenaga kerja Indonesia dan serikat buruh yang ada saat itu untuk dapat memahami peraturan terkait ketenagakerjaan dan hak yang dimiliki dalam menyusun kesepakatan kerja dengan pemberi kerja, persoalan pemberdayaan tenaga kerja dan pengusaha untuk memahami hak, kewajiban maupun peraturan yang menyangkut kedua belah pihak, serta tercapainya kemanfaatan melalui penegakan hukum yang tegas terhadap peraturan normatif terkait ketenagakerjaan untuk memastikan jaminan bagi kedua subyek hukum yang berbeda menurut sosial dan ekonominya, utamanya bagi tenaga kerja.

Latar belakang tersebut juga mendorong langkah-langkah pemerintah untuk meratifikasi instrumen internasional bidang ketenagakerjaan dalam konvensi ILO dan menyesuaikan dengan perundang-undangan nasional yang selaras dengan arahan instrumen internasional tersebut,

dengan adanya fokus jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja secara progresif dan protektif melindungi tenaga kerja.⁶⁴ Di era ini, juga sekitar 150 serikat buruh nasional, ratusan serikat buruh lokal maupun 7 federasi serikat buruh terbentuk di dasawarsa 1950an namun lebih

berfokus terhadap kegiatan politik dan mobilisasi massa, dibandingkan mendorong perlindungan tenaga kerja. Pada era ini, Pemerintah berhasil memberlakukan perundangan nasional terkait bidang ketenagakerjaan yakni Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian ³⁸ Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-undang ⁷⁰ Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 98 mengenai Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama; dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Nomor 90 Tahun 1955 tentang ³⁸ Pendaftaran Serikat Buruh.

Kemajuan yang cukup signifikan di era awal kemerdekaan tersebut seketika berangsurnya memasuki rezim Orde Lama dan Orde Baru, dengan mobilisasi tenaga kerja/buruh sebagai bagian dari militer, pembentukan Dewan Perusahaan dari pelbagai Perusahaan Belanda yang dinasionalisasi Pemerintah Indonesia, berbagai gerakan politik dan ekonomi serikat buruh yang dibatasi militer secara regulatif maupun koersif, kendatipun berbagai aksi buruh yang dimobilisasi kepentingan politik dan juga gerakan bawah tanah masih berlangsung saat itu, hingga runtuhnya kedua rezim ini juga turut didukung oleh berbagai organisasi tenaga kerja yang ada, sehingga fokusnya tidak terhadap isu perlindungan tenaga kerja namun lebih kepada sokongan terhadap mobilisasi politis dan ekonomis.

Masa Reformasi menjadi momentum dobrakan untuk mulai menata isu ketenagakerjaan sebagai salah satu agenda reformasi yang bergulir sejak pemerintahan Presiden BJ. Habibie mengupayakan ratifikasi dua konvensi ILO penting terkait kebebasan berserikat dan berorganisasi bagi tenaga kerja dan usia minimum untuk menjadi tenaga kerja, serta digulirkannya Rencana Aksi HAM 1998-2003⁷⁵ dan Undang-undang Hak Asasi Manusia yang mengakui jaminan hak atas pekerjaan beserta turunannya. Era Presiden KH. Abdurrahman Wahid juga mendorong diundangkannya Undang-undang Serikat Pekerja, dan terakhir pada era Presiden Megawati Soekarno Putri, sejumlah undang-undang payung berhasil ditetapkan yakni Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai pengganti 15 peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-undang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia²⁷. Era kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mendorong pelbagai upaya perbaikan iklim investasi, pengangguran, peningkatan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi, namun menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang acapkali bertentangan dengan aspirasi tenaga kerja, seperti Instruksi Presiden Perbaikan Iklim Investasi yang mendorong revisi Undang-undang Ketenagakerjaan²⁸, demikian halnya diperumit dengan lemahnya proses penegakan Hukum (*law enforcement*) terhadap aturan normatif ketenagakerjaan. Era kepemimpinan Presiden Joko Widodo juga memicu sejumlah persoalan terhadap ketenagakerjaan, termasuk ditetapkannya pengupahan, maupun perubahan substansial terhadap masuknya tenaga kerja

²⁷Budi Santoso, 2018. The Obstacles of Labor Inspection in Protecting Workers' Rights in Indonesia, *Journal of Advanced Research in ⁸W and Economics*, Volume IX, Fall, Issue 5(35): 1765 – 1770. DOI: 10.14505/jarle.v9.5(35).31.

²⁸Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Batu: Literasi Nusantara, 2020).

asing melalui Peraturan Presiden ⁵ Nomor 20 Tahun 2018, termasuk Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran, serta kebijakan lainnya, termasuk kemunculan Undang-undang Cipta Kerja yang memicu kontroversi. Pasca reformasi, hukum ketenagakerjaan mengalami pelbagai dinamika baik dari segi yuridis, politis, keekonomian, maupun ideologis, serta dorongan disrupsi global akibat globalisasi dan multilateralisme²⁹. Hukum ketenagakerjaan berupaya untuk menempatkan keseimbangan kedudukan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, serta menjamin sepenuhnya hak-hak normatif dengan peraturan perundang-undangan yang mengakomodir keseluruhan hak normatif tenaga kerja. Tuntutan reformasi salah satunya juga mendorong *Labour Law Reform*

yang berisi pembaharuan dan pembentukan hukum ketenagakerjaan, yang mencakup penghargaan atas Hak Asasi Manusia; demokratisasi di tempat kerja; dan partisipasi masyarakat³⁰.

b. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan Metode Omnibus Law

Omnibus law atau *omnibus legislation* dipahami sebagai sebuah metode untuk menyusun rancangan undang-undang dengan mengubah atau mencabut sejumlah perundang-undangan yang masih berlaku, mencakup sejumlah subjek/isu dan materi muatan yang tidak saling berkaitan satu dengan lainnya.
³¹ Penerapan metode *Omnibus Law* di Indonesia tidak dapat serta merta diterapkan saat ini karena dapat menimbulkan ketidakpastian hukum karena metode ini tidak diatur dalam UU

³²
²⁹Amengual, Matthew, and Laura Chirot. 2016, Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in *Indonesia, ILR review*, Volume 69, Issue 5, 1056-1080, DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916654927>.

³⁰Robert Alexy, 2013, Some reflections on the ideal dimension of law and on the legal philosophy of John Finnis, *The American Journal of Jurisprudence*, Volume 58, Issue 2, 97-110, DOI:10.1093/ajj/aut009, pp. 103-104.

P3. Karakteristiknya yang cepat dan dapat memuat berbagai sektor dalam satu naskah dapat dengan mudah mengakibatkan pelanggaran terhadap tahapan dalam pembentukan undang-undang. UU Cipta Kerja merupakan undang-undang berbasis *Omnibus Legislation*, menggabungkan 78 perubahan undang-undang ke dalam satu UU Cipta Kerja yang dibagi menjadi 11 *cluster* dengan total 1.187 halaman.

Kendatipun demikian Indonesia telah memiliki pengalaman menerapkan *omnibus legislation* yang kemudian dipergunakan menetapkan empat Undang-undang, tiga diantaranya merupakan model *single omnibus bills* dan satu merupakan *mega omnibus bill*. Indonesia mengadopsi metode ini ke dalam kerangka reformasi legislasi berdasarkan Peraturan Presiden RPJMN 2020-2024, untuk mensimplifikasi regulasi di Indonesia, yang telah menjadi persoalan dalam beberapa dekade

di Indonesia³¹. Namun demikian, sebelum terdapat RPJMN 2020-2024, Indonesia telah menerapkan metode *omnibus legislation* secara terbatas, pemerintah dan parlemen menyusun dua Undang-undang berbasis *omnibus legislation* pada ¹UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) dan UU Nomor 9 Tahun 2017 tentang Akses Informasi Perpajakan (UU AIP), yang kedua-duanya masing-masing mencabut

kebijakan hukum positif berkenaan dengan pemerintahan daerah dan informasi perpajakan. Pemerintah juga mengadopsi metode *omnibus legislation*, setelah ditetapkannya RPJMN 2020-2024, dengan ²⁵simple *omnibus bill* ²⁵Undang-undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Finansial dan Stabilitas Sistem ¹Penanganan Covid-19, Undang-undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan

³¹E. Carbonara dan F. Farisi, 2007, The Paradox of Legal Harmonization, *Public Choice*, 132(3-4), 367-369.

Perpajakan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara “Nusantara”, dan sebuah *mega omnibus bill* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terhadap kelima *simple omnibus bill*, masing-masing mencabut beberapa Undang-undang dan regulasi yang bertentangan dengan ketentuan yang dibutuhkan dalam masing-masing RUU, serta *mega omnibus bill* UU Cipta Kerja disusun sebagai kerangka kebijakan hukum yang mencerminkan usaha pemerintah Indonesia untuk melawan hambatan dalam percepatan pembangunan nasional dalam reformasi legislasi dan regulasi di Indonesia. Metode *omnibus legislation* yang dapat disebut juga sebagai pendekatan *omnibus* yang diadopsi dan ditransplantasikan³² ke dalam sistem hukum nasional di Indonesia untuk menyusun sebuah kebijakan hukum yang mencerminkan kebutuhan hukum untuk mengakselerasi cipta kerja³³ dengan mengamandemen sejumlah ketentuan perundang-undangan yang kontraproduktif untuk mempercepat agenda pembangunan di Indonesia³⁴, bahkan, berlakunya UU Cipta Kerja menjadi instrumen hukum yang dinilai mampu memberikan terobosan hukum untuk mengatasi sejumlah persoalan.

Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden pada 2019 silam, Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Maruf Amin menyampaikan 5 (lima) program kerja prioritas yang diusungnya baik dalam hal pembangunan sumber daya manusia, infrastruktur, penyederhanaan regulasi, debirokratisasi, pertumbuhan ekonomi, dan

³²M. Graziadei, 2009, Legal Transplants and the 49
49 tiers of Legal Knowledge, *Theoretical Inquiries in Law*, 10(2), 723-734.

³³A. Saifullah, 2020, *Labor Movement Responses to the Indonesian Omnibus Law, Research Paper for MA*, The Hague, the International Institute of Social Studies.

³⁴M. Junaidi dan A.H. Nuswantoro, 2020, *Omnibus Law Reformulation in the Establishment of Regulations*, *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 14(8) 470-477.

peningkatan investasi³⁵. Pada pokoknya Pemerintah ingin meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia dengan upaya penciptaan lapangan pekerjaan. Tidak mudah bagi Pemerintah mewujudkan upaya penciptaan lapangan pekerjaan karena sering dihadapkan pada beberapa persoalan yaitu:

1. Banyaknya peraturan perundang-undangan dengan substansi investasi dan UMK yang mengalami tumpang tindih atau diharmonisasi norma yang menyebabkan rumitnya proses berusaha sehingga menghambat penciptaan lapangan pekerjaan di Indonesia;
2. Pengaturan investasi dan UMK di berbagai undang-undang tidak memiliki relevansi dengan perkembangan zaman dan perkembangan kebutuhan di ³¹masyarakat; dan
3. Peraturannya sudah ada namun tidak memadai sehingga daya berlakunya lemah³⁶.

Persoalan hukum diatas dihadapkan dengan tantangan yaitu banyak undang-undang yang saling berkaitan sehingga perubahan secara konvensional ⁵⁸ yang dianggap tidak lagi efektif dan efisien karena membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang banyak, maka tercetuslah gagasan pembentukan kebijakan Penciptaan Lapangan Pekerjaan dengan menggunakan metode *Omnibus* yang dapat mengatasi permasalahan tersebut diatas.

Pengesahan dan berlakunya UU Cipta Kerja pada November 2020 lalu dipandang suatu langkah terobosan dalam dunia hukum dan legislasi namun juga memicu diskursus dalam proses penyusunannya yang dipandang penuh kontroversi³⁷, setidaknya oleh PSHK didapati lima hal yang menjadi catatan PSHK yakni:

- (1) DPR belum menyebarluaskan seluruh dokumen selama proses pembahasan RUU Cipta Kerja;
- (2) DPR juga tidak secara sigap

³⁵Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2020, *Risalah RDP*⁵⁴ dengan PSHK dan PUSAKO Univ. Andalas dalam Rangka Penyusunan Prolegnas Tahun 2020-2024 dan Prolegnas Prioritas Tahun 2020 berkaitan dengan *Omnibus Law*, Tahun Sidang 2018-2019 Masa Persidangan I, pada Senin, 4 November 2019. ¹⁹

³⁶Badan Legislasi DPR RI, 2020, “*Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 48/2020 Tentang Cipta Kerja*”, dpr.go.id, URL: <https://uu-ciptakerja.go.id/naskah-akademis-ruu-tentang-cipta-kerja/>, (diakses 11 Maret 2021), h. 211.

³⁷Widiatedja, I.G.N.P. and Suyatna, I.N. (2022). Job Creation Law and Foreign Direct Investment ³⁹Tourism in Indonesia: Is It Better than Before?, *Udayana Journal of Law and Culture*, 6(1), 62-82, DOI: <https://doi.org/10.24843/UJLC.2022.v06.i01.p04>.

menyebarluaskan naskah terakhir RUU yang hendak disahkan sebagai UU Cipta Kerja;

(3) DPR dan Presiden belum melakukan evaluasi diri secara menyeluruh terhadap penerapan penggunaan metode *omnibus legislation* dalam proses pembentukan Undang-undang ke depan;

(4) DPR dan Presiden cenderung pragmatis dengan masih melanjutkan agenda legislasi UU Cipta Kerja disertai kegagalan serius dalam mewujudkan ruang partisipasi bagi publik terlebih dalam situasi pandemi Covid-19; dan

(5) DPR cenderung tidak berfokus terhadap fungsi pengawasan atas program penanganan Covid-19 oleh Pemerintah justru berkutat terhadap proses RUU Cipta Kerja untuk dibahas dalam waktu yang relatif singkat³⁸.

Hanya dalam kurang dari setahun keseluruhan substansi UU Cipta Kerja dapat dibahas dan disahkan oleh DPR³⁹, bahkan kemudian

berlaku pada awal November 2020.

Terbaru, dengan keluarnya ¹Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang menyatakan teknik/metode *omnibus legislation* dapat diterima sepanjang diterapkan dengan mengikuti kaidah asas-asas pembentukan perundang-undangan, dan dinyatakan inkonstitusional bersyarat, dengan jangka waktu dua tahun perbaikan terhadap UU Cipta Kerja agar sejalan dengan prosedur pembentukan UU, serta mengikuti praktik terdahulu dalam menerapkan *omnibus legislation*⁴⁰.

Hal ini dapat dicermati dengan menelaah berdasarkan perspektif politik hukum yang dicermati menurut sudut pandang *legal policy* untuk menemukan politik hukum berdasarkan pengklasifikasian strata kebijakan serta

³⁸ Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, "Pengesahan UU Cipta Kerja: Legislasi Tanpa Ruang Demokrasi," pshk.or.id, URL: <https://pshk.or.id/publikasi/pengesahan-uu-cipta-kerja-legislasi-tanpa-ruang-demokrasi/>, (diakses 10 Juli 2021), h. 1.

³⁹Tsarina Maharani, dan Icha Rastika, "PSHK: Proses Pembentukan UU Cipta Kerja Abaikan Ruang Demokrasi," pshk.or.id, URL: <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/06/12450231/pshk-proses-pembentukan-uu-cipta-kerja-abaiakan-ruang-demokrasi?page=all>, (diakses 10 Juli 2021), h. 1.

⁴⁰Hermanto, B. & Aryani, N.M. (2022). *Omnibus Legislation as a Tool of Legislative Reform by Developing Countries, Theory and Practice of Legislation*, in-press, 1-26, DOI: <https://doi.org/10.1080/20508840.2022.2027162> (January 2022): 11-12.

berdasarkan dokumen penunjuk proses penyusunan kebijakan. Terhadap kedua sumber tersebut mencerminkan dua dimensi politik hukum berupa alasan mengadakan/kebijakan dasar pemberlakuan (*basic policy*) maupun kebijakan tujuan pemberlakuan (*enactment policy*)⁴¹. Terhadap keduanya tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan fundamental dari kelima sila Pancasila yang ditempatkan sebagai Cita Hukum Nasional⁴² memandu seluruh aspek kenegaraan menuju cita-cita dan tujuan bernegara⁴³ baik dari perspektif normatif ataupun perspektif konstitutif. Politik hukum nasional dengan mempersonifikasi cita hukum

nasional dari kelima sila Pancasila sebagai arah hukum diberlakukan untuk mewujudkan tujuan bernegara, dalam konteks pembentukan hukum maupun penggantian hukum lama, serta menjadi saran instrumental mencapai tujuan negara Indonesia⁴⁴, sehingga akhirnya dapat dicapai harapan bahwa hukum nasional dapat berfungsi mengejawantahkan Pancasila⁴⁵. Dalam konteks ini, bahwa persoalan ketenagakerjaan yang juga diatur dalam UU Cipta Kerja dapat dicermati dalam perspektif politik hukum, yakni menelaah cerita dan bahan-bahan relevan dibalik proses penormaannya.

Dalam perkembangan terkini, berlakunya UU Cipta Kerja 2020 sesungguhnya secara

⁴¹Hikmahanto Juwana, Arah Kebijakan Pembangunan Hukum di Bidang Perekonomian dan Investasi, *Makalah disampaikan pada Seminar Arah Pembangunan Hukum Menurut UUD 1945 Hasil Amandemen*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional – Departemen Hukum dan HAM RI, 29-31¹³⁰ 2006).

⁴²Wahyu Nugroho, 2013, Menyusun Undang-undang yang Responsif dan Partisipatif berdasarkan Cita Hukum Pancasila, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 10, Nomor 3, 209-218¹⁸

⁴³I Dewa Made Suartha, Hervina Puspitosari, & B Hermanto, Reconstruction Communal Rights Registration in Encouraging Indonesia Environmental Protection, *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3s), 1277-1293 (2020).

⁴⁴Yusa, G., Hermanto, B., and Ardani, N.K. (2021). Law Reform as the Part of National Resilience: Discovering Hindu and Pancasila Values in Indonesia's Legal Development Plan, *International Proceedings of the International Conference for Democracy and National Resilience (CDNR 2021): Advanced in Social Science, Education, and Humanities Research*, 620(1), 1-10, DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.211221.001>.

⁴⁵Achmad Irwan Hamzani, dan Mukhidin, M., 2015, National Law Development as Implementaion of Pancasila Law Ideals and Social Change Demands, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 18, Nomor 2, 131-138, DOI: <http://dx.doi.org/10.20884/1.jdh.2018.18.2.898>.

esensi menjawab perkembangan global terhadap disrupti, pesatnya kemajuan teknologi, tuntutan, kebutuhan, serta kompleksitas kondisi saat ini, menjadikan tantangan dan persoalan ketenagakerjaan sangat bervarian dan memicu pelbagai implikasi hukum lainnya, khususnya dalam menatap era Revolusi Industri 4.0 dengan dominannya digitalisasi dalam berbagai bidang, statistik nasional yang memproyeksikan bonus demografi di Indonesia, yang pada akhirnya juga menyentuh pelbagai isu-isu sentral di bidang ketenagakerjaan. Pengundangan UU Cipta Kerja telah memunculkan penolakan oleh berbagai kalangan di masyarakat. UU Cipta Kerja telah disahkan Presiden dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020. UU Cipta Kerja telah dinyatakan cacat formil sebagaimana dinyatakan dalam Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dengan inkonstitusionalitas bersyarat berjangka waktu dua

tahun untuk dilakukan perbaikan terhadap UU Cipta Kerja.

Salah satu aspeknya bahwa UU Cipta Kerja dinilai tidak mengikutsertakan masyarakat dalam proses pembentukannya sehingga telah melanggar ketentuan Pasal 96 UU P3 yang menekankan pada kebijakan yang disusun harus dilakukan secara partisipatif. Perumusan kurang lebih 1200 pasal yang terdampak pada 78 undang-undang dirasa tidak cukup hanya dengan 64 kali pertemuan yang sebagian besar hanya pertemuan internal perumusan dan bukan rapat dengar pendapat untuk memfasilitasi masukan masyarakat⁴⁶. Hal ini dapat mencederai prinsip kedaulatan rakyat yang dianut oleh negara Indonesia atau negara hukum. Undang-undang pada hakikatnya dibentuk tidak hanya berdasarkan atas apa yang diinginkan oleh pembentuknya,

19

⁴⁶Sigit Riyanto, et.al., *Catatan Kritis Terhadap UU Cipta Kerja 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020).

melainkan juga dengan apa yang diinginkan oleh publik. Dalam prinsip demokrasi pada sistem presidensial, Parlemen dan Presiden sebagai pembentuk undang-undang merupakan perpanjangan tangan dari rakyat atau menjunjung kedaulatan rakyat. Negara telah memberikan kekuasaan kepada lembaga pembentuk undang-undang, dengan berpegang pada pembatasan kekuasaan serta memperhatikan aspirasi rakyat.⁵²

Netralitas suatu hukum memerlukan adanya “transparansi” dan “partisipasi” dalam pembuatan hukum. Kedua hal penting ini nantinya akan dapat digunakan sebagai asas dalam pembentukan hukum untuk kemudian dapat dielaborasikan dalam prosedur dan mekanismenya⁴⁷. Apabila melihat penolakan dari berbagai kalangan masyarakat mengenai kehadiran UU Cipta Kerja ini maka dapat dikatakan bahwa

sebagian besar masyarakat merasa undang-undang ini tidak memihak kepentingan masyarakat yang berarti bahwa masyarakat tidak diikutsertakan dalam perumusannya. Pemerintah harus menjamin terbukanya akses masyarakat dalam berpartisipasi, terutama pada proses pengambilan keputusan.

Mengukur tingkat partisipasi publik dapat dilakukan dengan memperhatikan 3 (tiga) faktor dalam pembentukan sebuah undang-undang diantaranya adalah berapa banyak forum publik yang telah diselenggarakan, berapa banyak perwakilan masyarakat yang ikut terlibat dan transparansi data yang yang berkaitan dengan pembahasan suatu undang-undang. Seperti apa yang telah diinformasikan dari berbagai artikel di media masa, UU Cipta Kerja telah mengabaikan partisipasi masyarakat. Sejak awal ¹ disusun pada akhir 2019 oleh Pemerintah dibawah koordinasi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, pihak yang akan

⁴⁴Irajuddin, Fatkhurrohman, dan Zulkamaen, *Legislative Drafting Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, (Malang: Setara Press, 2015).

terdampak yakni tenaga kerja tidak mendapat ruang partisipasi yang semestinya dalam proses yang berlangsung. Hal tersebut berkebalikan dengan klaim dan wacana Pemerintah yang mendorong RUU Cipta Kerja tersebut disusun untuk mendorong terciptanya lapangan kerja yang baru serta mampu mendorong peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja Indonesia⁴⁸.

2. Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Rangka Menjamin Hak-Hak Dasar Tenaga Kerja Indonesia melalui UU Cipta Kerja

Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menjadi ketentuan normatif yang mengafirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*) dan hak dalam bekerja (*rights in work*) sebagai hak asasi manusia.

Kedua jenis hak dalam konteks pekerjaan ini menjadi inti hak ekonomi sosial dan juga hak asasi manusia, yang menimbulkan konsekuensi bagi negara menyediakan fasilitas bagi masyarakat untuk keterbukaan publik serta terbukanya akses seluas-luasnya dalam hal ketersediaan lapangan pekerjaan, termasuk ruang untuk mengaktualisasikan kehidupan bermartabat dari pekerjaan yang dijalankan.

Secara sistematis, terdapat tiga periode yang menggambarkan bagian dari hak atas pekerjaan (*right to work*) maupun hak dalam bekerja (*rights in work*) ⁴⁹, yakni masa pra-bekerja terkait dengan lowongan pekerjaan, penggerahan, dan penempatan tenaga kerja sebagai hal penting. Masa Selama Bekerja atau masa selama hubungan kerja menjadi masa yang sangat krusial serta wajib diberikan respons sangat serius

⁴⁸Rizky Argama, *Pelanggaran Prosedur Dapat Membuat UU Cipta Kerja Batal*, pshk.or.id, PSHK <https://pshk.or.id/blog-id/pelanggaran-prosedur-dapat-membuat-uu-cipta-kerja-batal/>, (diakses 4 Maret 2020), h. 1.

⁴⁹Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).

sebagai *core substance* dari hukum ketenagakerjaan, sehingga diperlukan ⁴⁰ intervensi aktif pemerintah mengatur selama hubungan kerja berlangsung untuk mewujudkan keseimbangan semua pihak dapat dilindungi secara adil dalam kerja dan kelangsungan berusaha. Masa Setelah Bekerja juga menjadi isu penting untuk memastikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang berkeadilan, seperti terhadap sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dan lainnya, yang wajib mendapat atensi lebih oleh pemerintah.

Terhadap ketiga periode tersebut tidak dipisahkan dengan ¹⁷ konsep *right to work* perihal akses pada pekerjaan, akses yang produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tidak disertai adanya diskriminasi, sebagaimana telah digariskan melalui ¹⁷ Konvensi Kebijakan Pekerjaan (*Employment Policy Convention*) Tahun 1964 Nomor 122 untuk mendorong kebijakan akses pekerjaan yang tersedia

luas, lapangan pekerjaan yang produktif, serat kebebasan untuk memilih tenaga kerja dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja dengan kualifikasi, keahlian dan kompetensi mendapatkan pekerjaan yang sesuai, dan terbebas dari pelbagai diskriminasi dalam bentuk apapun⁵⁰. Demikian juga tidak terpisahkan dengan konsep *rights at work* atau *labor rights*, baik dalam hal penggajian yang adil, kesamaan dalam pembayaran hak dengan beban kinerja, kondisi lingkungan kerja, rasionalitas pembatasan jam kerja, larangan intervensi diskriminasi atau larangan bagi tenaga kerja untuk menikmati hak-hak dasarnya⁵¹.

Persoalan inilah yang juga kemudian mendorong perlunya negara mengatur lebih lanjut perihal ketenagakerjaan beserta

⁵⁰United Nations, *Human Rights: A Compilation of International Instruments*, Vol. I (Second Part) *Universal Instruments*, New York: OHCHR, 2002).

⁵¹Anggono, B.D., Fahmi, K., Madril, O., and Usfunan J.Z. (2021). *BPJS Ketenagakerjaan: Aspek Politik Hukum, Kelembagaan, dan Kepesertaan*, First Edition, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

segala aspek didalamnya dalam konteks memperkuat pengaturan legislatif maupun perlindungan tenaga kerja, regulasi pemerintah yang relevan dan meningkatkan peran dan menjamin keberpihakan baik kesejahteraan pekerja dalam dalam hal akses terhadap mendukung iklim investasi, pekerjaan maupun pelaksanaan jaminan hak-hak pekerja dalam mencabut, dan menetapkan bekerja. Indonesia sebagai salah peraturan yang baru terkait sektor satu negara berkembang juga ketenagakerjaan, terhadap hak menghadapi persoalan serupa, hak dasar tenaga kerja dalam sehingga berbagai rezim kerangka perlindungan tenaga pengaturan telah berlaku di kerja yang sebelumnya telah Indonesia, termasuk dengan diatur dalam sejumlah peraturan rezim UU Cipta Kerja.⁶⁶ perundang-undangan dan regulasi mencakup hal-hal berikut ini:

UU Cipta Kerja pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam

Tabel 1.
Perbandingan antara UU Naker 2003 dan UU Cipta Kerja terkait Hak-hak Dasar Tenaga Kerja dalam kerangka Perlindungan Tenaga Kerja pada Kluster Ketenagakerjaan

No	Indikator	UU Naker 2003	UU Cipta Kerja	Keterangan
1.	Cuti Besar dan Tahunan	Pasal 79 ayat (2) mengatur perihal istirahat antara jam kerja ($\frac{1}{2}$ jam pasca bekerja empat jam terus menerus, tidak termasuk jam kerja); istirahat minggu ¹² (satu hingga enam hari kerja dalam minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu), Cuti tahunan	Pasal 79 ayat (2) meliputi istirahat antara jam kerja (1/2 n waktu jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus tidak termasuk jam kerja yakni 1 hari dari kerja); istirahat mingguan (satu hingga enam hari kerja dalam seminggu).	UU Cipta Kerja memberika istirahat bagi tenaga kerja yakni 1 hari dari kerja.

59	<p>cuti tahunan (minimal 12 hari (minimal 12 hari kerja setelah kerja dengan pekerja/buruh durasi kerja yang setahun terus bersangkutan menerus); istirahat panjang bekerja selama (dua bulan secara (dua bulan di tahun ketujuh terus menerus). atau kedelapan dengan dua si yakni sebulan bagi pekerja yang bekerja selama enam tahun secara terus menerus, namun setelahnya tidak lagi berhak atas istirahat tahunan dalam dua tahun berjalan, yang didapat lagi dengan memberlakukan kelipatan masa kerja enam tahun).</p>	2. Cuti Melahirkan	Pasal 82 Masih berlaku menegaskan ketentuan lama tenaga kerja perempuan berhak memperoleh istirahat dengan durasi selama satu setengah bulan pra melahirkan anak dan satu setengah bulan pasca melahirkan berdasar perhitungan dokter kandungan/bidan .	UU Cipta Kerja memberikan hak bagi pekerja untuk mengajukan libur panjang.
----	--	--------------------	---	--

3.	Kesempatan Menyusukan Anak	Pasal memberikan hak ketentuan lama bagi tenaga kerja yang anaknya masih menyusu wajib diberikan kesempatan sepatutnya agar dapat menyusui anaknya termasuk bila dilakukan saat waktu kerja.	83	Masih berlaku	UU Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.	Cipta
4.	Cuti Beribadah/ Haji	Pengusaha wajib memberi kesempatan yang secukupnya bagi tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.		Masih berlaku ketentuan lama	UU Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.	Cipta
5.	Cuti Haid	Pasal 81 ayat (1) memberikan hak ketentuan lama bagi tenaga kerja perempuan yang mengalami masa haid dan merasakan sakit, disertai pemberitahuan kepada pemberi kerja/pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua saat haid.		Masih berlaku	UU Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.	Cipta
6.	Upah Minimum	Diatur dalam Pasal 88 C Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 92, upah minimum dibayarkan berdasarkan		mengatur bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, dan dapat		

		wilayah provinsi menetapkan atau upah minimum kabupaten/kota, memperhatikan dengan syarat tertentu, rekomendasi Dewan Pengupahan. Pengusaha dilarang membayarkan upah yang lebih rendah dari nominal upah minimum yang telah ditetapkan.	
7.	Upah Lembur	Diatur dalam Pasal 88 ayat 3 huruf b, yang didelegasikan pengaturannya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.	Masih berlaku ketentuan lama UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.
8.	Uang Pesangon	Pasal 156 ayat (1)-(2) menegaskan dalam kondisi pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon, yang disesuaikan dengan masa kerja.	Masih berlaku ketentuan lama UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.
8.	Jaminan Kecelakaan Kerja	Bab III Kesejahteraan pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101 menegaskan diatur dan dilaksanakan merujuk pada perundangan undangan yang	Masih berlaku ketentuan lama UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.

		berlaku		
9.	Jaminan Kematian	Diatur dalam Bab III Kesejahteraan, pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101, yang diatur dan dilaksanakan merujuk pada perundangan yang berlaku	Masih berlaku ketentuan lama	UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.
10.	Jaminan Hari Tua	Diatur dalam Bab III Kesejahteraan, pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101, yang diatur dan dilaksanakan merujuk pada perundangan yang berlaku	Masih berlaku ketentuan lama	UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.
11.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	Diatur dalam Bab III Kesejahteraan, pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101, yang diatur dan dilaksanakan merujuk pada perundangan yang berlaku	Masih berlaku ketentuan lama	UU Cipta Kerja tidak mengubah atau mencabut ketentuan pada Pasal terkait.

Sumber : Diolah Tim Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis tiga poin utama krusial dalam hak-hak dasar tenaga kerja antara kedua aturan tersebut, terhadap hal ini terdapat tiga segmen perlindungan tenaga kerja khususnya hak-hak dasar tenaga kerja, yakni jaminan keselamatan kerja ⁷³ dan jaminan sosial tenaga kerja; jaminan perlindungan cuti; dan jaminan perlindungan upah. Dengan demikian, intensnya perkembangan globalisasi dalam beberapa dekade terakhir mendorong negara-negara di

dunia untuk mengintegrasikan pasar global dan meningkatkan peranan kepemerintahan global, dan juga berdampak bagi sejumlah negara-negara di Asia Tenggara⁵², termasuk Indonesia.

C. Penutup

Kesimpulan

Terdapat dua kesimpulan utama yakni **pertama**, perkembangan pengaturan ketenagakerjaan dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia memerlukan penataan ulang secara mendasar, hal ini disebabkan begitu banyak aturan yang saling tumpang tindih bahkan tidak dapat berdaya guna ataupun berhasil guna ketika diimplementasikan di masyarakat. **Kedua**, dalam rangka perlindungan hak tenaga kerja Indonesia diperlukan peran negara dalam memberikan jaminan persamaan dan perlakuan tanpa diskriminasi guna meningkatkan kesejahteraan

hidup masyarakat. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya UU Cipta Kerja terkait hak-hak dasar tenaga kerja yang dikelompokkan ke dalam tiga segmen yakni Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Keselamatan Sosial Cuti, serta Upah menjadi isu krusial sehingga selain memberikan kepastian hukum juga harus berkeadilan dan kemanfaatan bagi Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan penelaahan secara komprehensif, artikel ini menawarkan dua rekomendasi utama yakni **pertama**, kepada pembentuk Undang-Undang dalam rangka melakukan upaya penyederhanaan dan penataan ulang peraturan perundang-undangan perlu melakukan konsolidasi, integrasi yang terpadu dengan melibatkan partisipasi publik dalam proses formulasi kebijakan publik. **Kedua**, kepada para pihak yang dituju dengan keluaranya UU Cipta Kerja seharusnya tunduk pada aturan yang ada dan diperlukan pengawasan agar UU ini dijalankan tanpa merugikan dan

²⁴

⁵²Wayne Palmer, and Antje Missbach, 2019, Enforcing labour rights of irregular migrants in Indonesia, *Third World Quarterly*, 40, Is. 675, (2019), 908-925, DOI: <https://doi.org/10.1080/01436597.2018.1522586>.

menjamin TKI mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja. Pembuat kebijakan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada dibukanya investasi seluas-luasnya namun juga pada pengembangan sumber daya manusia menjadi tenaga kerja yang profesional dan memiliki kompetensi.

D. Daftar Pustaka

Quo Vadis Perlindungan Hak-hak Dasar Tenaga Kerja Indonesia: Menyorot Omnibus Legislation Undang-undang Cipta Kerja

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	pshk.or.id Internet Source	1 %
2	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
3	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
4	Bagus Hermanto, Nyoman Mas Aryani. "Omnibus legislation as a tool of legislative reform by developing countries: Indonesia, Turkey and Serbia practice", The Theory and Practice of Legislation, 2022 Publication	1 %
5	jurnalkonstitusi.mkri.id Internet Source	1 %
6	seajbel.com Internet Source	<1 %
7	scopdatabase.com Internet Source	<1 %

8	Submitted to Napier University Student Paper	<1 %
9	www.atlantis-press.com Internet Source	<1 %
10	www.jhp.ui.ac.id Internet Source	<1 %
11	consrev.mkri.id Internet Source	<1 %
12	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
13	e-jurnal.peraturan.go.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to University of Birmingham Student Paper	<1 %
15	Submitted to University of Sydney Student Paper	<1 %
16	ejournal2.undip.ac.id Internet Source	<1 %
17	adoc.pub Internet Source	<1 %
18	sersc.org Internet Source	<1 %
19	repository.uki.ac.id Internet Source	<1 %

20	ujh.unja.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Curtin University of Technology Student Paper	<1 %
22	eprints.unram.ac.id Internet Source	<1 %
23	Nadirsyah Hosen. "Human Rights Provisions in the Second Amendment to the Indonesian Constitution from Shar??ah Perspective", <i>The Muslim World</i> , 4/2007 Publication	<1 %
24	publicaciones.unex.es Internet Source	<1 %
25	www.beritasatu.com Internet Source	<1 %
26	Gunnar Thesen. "Everything Changes, But It All Stays the Same. Labour Market Parties, Corporatism and Norwegian Sick Pay Policies 1978–2014", <i>Scandinavian Political Studies</i> , 2021 Publication	<1 %
27	Submitted to University of Western Sydney Student Paper	<1 %
28	journal.unnes.ac.id Internet Source	<1 %

29	ps.au.dk Internet Source	<1 %
30	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
31	Dspace.Uii.Ac.Id Internet Source	<1 %
32	edepot.wur.nl Internet Source	<1 %
33	www.cambridge.org Internet Source	<1 %
34	docplayer.biz.tr Internet Source	<1 %
35	id.123dok.com Internet Source	<1 %
36	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
37	jurnal.unsur.ac.id Internet Source	<1 %
38	suaraburuuh.wordpress.com Internet Source	<1 %
39	Submitted to American Public University System Student Paper	<1 %
40	bunganurani.wordpress.com	

<1 %

41 etd.repository.ugm.ac.id <1 %
Internet Source

42 123dok.com <1 %
Internet Source

43 Muhammad Nurul Huda, Hammam Hammam, Suranto Suranto, Herdin Arie Saputra. "Muhammadiyah constitution jihad movement: a case study of the Omnibus Law on job creation", Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, 2021
Publication <1 %

44 repository.uinjkt.ac.id <1 %
Internet Source

45 tirto.id <1 %
Internet Source

46 www.indonesia.go.id <1 %
Internet Source

47 jppipa.unram.ac.id <1 %
Internet Source

48 jurnal.untidar.ac.id <1 %
Internet Source

49 "The Expanding Spaces of Law", Walter de Gruyter GmbH, 2014 <1 %
Publication

50	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
51	aswinsh.wordpress.com Internet Source	<1 %
52	media.neliti.com Internet Source	<1 %
53	republika.co.id Internet Source	<1 %
54	wikidpr.org Internet Source	<1 %
55	www.tandfonline.com Internet Source	<1 %
56	gajimu.com Internet Source	<1 %
57	magisterhukum.univpancasila.ac.id Internet Source	<1 %
58	staffnew.uny.ac.id Internet Source	<1 %
59	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
60	dspace.uji.ac.id Internet Source	<1 %
61	journals.usm.ac.id Internet Source	<1 %

62	api.fairwear.org Internet Source	<1 %
63	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
64	gsbmkasbibekasi.blogspot.com Internet Source	<1 %
65	jdih-ntt.kemenkumham.go.id Internet Source	<1 %
66	psbfhunila.org Internet Source	<1 %
67	pub.uni-bielefeld.de Internet Source	<1 %
68	simdos.unud.ac.id Internet Source	<1 %
69	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
70	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
71	Alexy, R.. "Some Reflections on the Ideal Dimension of Law and on the Legal Philosophy of John Finnis", The American Journal of Jurisprudence, 2013. Publication	<1 %
72	Kukuh Sudarmanto, Budi Suryanto, Muhammad Junaidi, Bambang Sadono.	<1 %

"IMPLIKASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
TERHADAP PEMBENTUKAN PRODUK HUKUM
DAERAH", JURNAL USM LAW REVIEW, 2021

Publication

- 73 Mario Lawendatu. "TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003", LEX ET SOCIETATIS, 2021 <1 %
- Publication
-
- 74 Sami'an Sami'an. "PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA SEBAGAI WUJUD KEPESTIAN HUKUM", Solusi, 2019 <1 %
- Publication
-
- 75 www.makalah.co.id <1 %
- Internet Source
-
- 76 Andi Desmon. "Kedudukan Omnibus Law Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia", KRTHA BHAYANGKARA, 2021 <1 %
- Publication
-
- 77 Yusdiyanto Yusdiyanto. "PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBENTUKAN PROGRAM LEGISLASI DAERAH", FIAT JUSTISIA, 2014 <1 %
- Publication
-
- 78 e-perpus.unud.ac.id <1 %
- Internet Source

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches Off