

## FILOSOFI KEADILAN DALAM PEMBENTUKAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DENGAN KONSEP OMNIBUS LAW TERKAIT PASAL 42 TENTANG TENAGA KERJA ASING DAN PASAL 154 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

**Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, Aziz Nandana Sumarno, Firda Pambudi Erlambang**  
Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta  
Email: [firstnandiar@gmail.com](mailto:firstnandiar@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kajian terkait filosofi keadilan pembentukan RUU yang mengatur ketenagakerjaan dengan konsep Omnibus Law Pasal 42 terkait Tenaga Kerja Asing dan Pasal 154 terkait Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang serta pendekatan konseptual. Hasil penelitian menemukan bahwa peraturan yang dibentuk khususnya Pasal 42 dan Pasal 154 belum mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita-cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD1945. Dengan mempermudah masuknya Tenaga Kerja Asing serta mempermudah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi akan memperburuk kesejahteraan buruh dan tidak akan mendapatkan keadilan. Oleh karena itu Pemerintah dan DPR harus memberikan solusi yang lebih baik untuk memberikan kesejahteraan dan kepastian kepada pekerja dan pengusaha dalam RUU Pekerjaan Klaster Ketenagakerjaan pada Pasal 89 angka 45 sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi negara.

Kata Kunci: Keadilan, *Omnibus Law*, Tenaga Kerja Asing, Pemutusan

### ABSTRACT

*This research was conducted to find out a study related to the philosophy of the formation of a bill that regulates employment with the concept of Omnibus Law Article 42 related to Foreign Workers and Article 154 related to Termination of Employment. This study uses a statutory approach as well as a conceptual approach. The results of the study found that the regulations that were formed especially Article 42 and Article 154 had not yet considered the perspective of life, awareness, and legal ideals which included the mystical atmosphere and the philosophy of the Indonesian nation which originated from Pancasila and the Preamble of the 1945 Constitution. Facilitating the entry of foreign workers and facilitating termination of employment on the basis of efficiency will worsen the welfare of workers and will not get justice. Therefore, the Government and the DPR must provide a better solution to provide welfare and certainty to workers and employers in the Employment Cluster Work Bill in Article 89 point 45 so that it can have a good impact on the country.*

*Keyword: Fairnes, Omnibus Law, Labor Foreign, Severance*

### A. PENDAHULUAN

Pemerintahan Presiden Joko Widodo berpandangan bahwa banyaknya regulasi dan birokrasi merupakan salah satu penyebab terhambatnya laju investasi dan ekonomi. Banyak kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau investor contohnya seperti Izin Lingkungan, Analisis dampak lingkungan (Amdal) dan kewajiban Izin Mendirikan bangunan (IMB) (Dekkie GG Kasenda, 2020, "Penegakkan Hukum Pekerja Asing dalam *Omnibus law*", Vol.5, No.1, Maret, 670).

Oleh sebab itu, regulasi yang banyak harus dikurangi, serta kewajiban Amdal dan IMB

dalam perizinan investasi harus dihapuskan. Bahwa dalam rangka peningkatan pertumbuhan ekonomi untuk mencapai masyarakat yang semakin sejahtera tersebut pemerintah mengambil langkah merevisi berbagai ketentuan perundang-undangan dengan cara menggunakan konsep Omnibus Law. Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan (Adhy Setyo Prabowo,



2020, “*Politik Hukum Omnibus Law*”, Vol.13, No.1, April, 4).

Di Indonesia dewasa ini pengesahan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja yang tergesa-gesa dan dilaksanakan secara senyap menjadi pertanyaan besar bagi masyarakat karena urgensi apa yang menyebabkan Undang-Undang ini harus cepat disahkan, padahal menilai dari isi Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja sendiri dimana pasal-pasal di dalamnya banyak yang dirasa merugikan. Belum lagi masyarakat yang masih asing dengan istilah *Omnibus Law*, membuat pengesahan Undang-Undang ini menuai kontroversi. Maka Dewan Perwakilan Rakyat melanggar salah satu prinsip yang ada di dalam proses pembentukan Undang-Undang, yaitu asas keterbukaan. Padahal dalam proses perancangan dan pengesahan Undang-Undang harus melibatkan partisipasi masyarakat, partisipasi masyarakat disini adalah sebuah hak bagi seluruh masyarakat yang diatur dalam Pasal 96 Ayat (1) Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Disamping proses penyusunannya yang terbilang cepat dan kurang terbuka banyak pasal-pasal dari kluster terkait ketenagakerjaan yang dirasa merugikan terutama bagi kaum buruh. Beberapa pasal yang pertama 42 dimana RUU Ciptakerja membuka peluang untuk Tenaga Kerja Asing mudah masuk ke Indonesia karena izin tertulis diganti hanya dengan menggunakan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing. Selanjutnya Pasal 154 dimana menjelaskan bahwa perusahaan dapat memutus hubungan kerja dengan alasan efisiensi, yang mana sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur hal tersebut. Beberapa hal tersebut menimbulkan permasalahan yang muncul dalam kalangan masyarakat khususnya buruh.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis merumuskan dua rumusan permasalahan yang akan dibahas yaitu, Apakah pengesahan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja menyalahi prinsip-prinsip filosofi keadilan bermartabat sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Pancasila serta Tinjauan Hukum problematika terkait pasal 42 dan pasal 154 RUU Cipta kerja kluster ketenagakerjaan.

Dalam penulisan sebelumnya terdapat tulisan yang membahas mengenai problematika pembentukan RUU Cipta kerja baik dari segi hierarki *omnibus law* dalam peraturan perundang-undangan maupun dari substansi salah satu pasal yang diangkat menjadi topik permasalahan penulisan oleh Fajar Kurniawan. Dalam penulisan tersebut lebih membahas terkait permasalahan secara hierarki Peraturan perundang-undangan, yang mana ditemukan bahwa konsep *omnibus law* tidak diakomodasi dalam teori hierarki peraturan perundang-undangan sesuai dengan UU Nomor 12 Tahun 2011 (Fajar Kurniawan, 2020, “*Problematisa Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law Pada Kluster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Terhadap Pekerja yang di PHK*”, Vol.5, No.1, Juni).

Berbeda halnya dengan penulisan yang sejenis sebelumnya, dalam penulisan kali ini penulis akan membahas terkait penyusunan RUU *Omnibus Law* berdasarkan perspektif filsafat keadilan, serta membahas beberapa pasal yang menjadi problematika juga dalam masyarakat yang sebelumnya tidak diangkat dalam penulisan terdahulu. Hal ini menjadi cukup penting untuk dikaji dalam perspektif filsafat yang mana diharapkan dapat mengetahui secara lebih jelas sejauh mana keadilan yang selama ini ditakutkan tidak akan terwujud dengan adanya RUU *Omnibus Law* tersebut.

Dari rangkaian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengesahan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja menyalahi prinsip-prinsip filosofi keadilan bermartabat sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Pancasila?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum problematika terkait pasal 42 dan pasal 154 RUU Cipta kerja kluster ketenagakerjaan?

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum adalah sebagai cara kerja ilmuan yang salah satunya ditandai dengan penggunaan metode. Secara harfiah mula-mula metode diartikan sebagai suatu jalan yang harus ditempuh menjadi penyelidikan atau penelitian berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Penelitian ini

menggunakan pendekatan undang-undang serta pendekatan konseptual.

### C. PEMBAHASAN

Filosofi ilmu hukum merupakan suatu ilmu yang dari segi bidang kajiannya penelitian ilmu hukum pada dasarnya bukanlah untuk menguji suatu hipotesis sebagaimana penelitian ilmu alamiah saja (Kompas.com, 2020). Beberapa pandangan dari aspek aksiologi tentang kegunaan dari ilmu hukum yaitu sebagai berikut:

1. Mempersiapkan putusan hukum pada tataran makro
2. Menunjukkan apa hukumannya tentang hal tertentu.
3. Menganalisis kontradiksi yang tampak dalam tata hukum.
4. Analisis kritis terhadap putusan hakikat untuk pembinaan yurisprudensi.

Selain itu ada juga tujuan ilmu hukum diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memaparkan secara sistematis hukum.
2. Menunjukkan apa hukumannya tentang hal tertentu dengan mengacu aturan hukum.
3. Memberikan penjelasan secara historis tentang situasi tatanan hukum.
4. Memberikan kritik terhadap tatanan hukum.
5. Merekomendasikan interpretasi terhadap aturan hukum.
6. Mengusulkan amandemen terhadap peraturan perundang-undangan yang ada atau pembentukan undang-undang yang baru.

Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja akan merampingkan sekitar 79 undang-undang dan 1.239 pasal menjadi 15 bab dan 174 pasal yang mencakup 11 klaster dari 31 Kementerian dan lembaga terkait. Hal itu mencakup penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan UMKM, dan kemudahan berusaha. Kemudian, dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintahan, penguatan sanksi, pengadaan lahan, investasi dan proyek pemerintah, serta kawasan ekonomi.

Bryan A Garner, dalam *Black Law Dictionary Ninth Edition* menyebutkan, “*Omnibus: relating to or dealing with numerous objects or items at once; including many things or having various purposes*”. Sebagai metode penyusunan regulasi dalam suatu negara,

maka pemahaman secara gramatikal dari sudut pandang hukum kelihatannya efektif untuk menyelesaikan berbagai permasalahan hukum seperti konflik norma, tumpang tindih aturan dan kewenangan. *Omnibus law* yang lahir dari sistem hukum *common law* memang tidak memengaruhi sistem penegakan hukum dalam sistem *Anglo Saxon* karena kodifikasi hukum bukan merupakan cirinya utamanya. Akan tetapi dalam sistem *civil law* di mana “*corpus juris civilis*” dijadikan prinsip dasar dalam sistem penegakan hukumnya, akan sangat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan hukum (<https://investor.id>, 2020).

*Omnibus Law* sendiri lazim dikenal di negara yang menganut sistem *common law* atau hukum *anglo-saxon*, sistem hukum yang mendasarkan pada yurisprudensi. Seperti Amerika Serikat pada 1888 dengan nama *The Omnibus Appropriations Act*. Indonesia sendiri karena menerapkan hukum warisan Belanda, oleh karenanya menerapkan sistem Eropa-Kontinental. Pada prinsipnya *omnibus law* merupakan suatu perangkat hukum yang mengamandemen sekaligus mengakomodasi beberapa Undang-Undang menjadi satu.

Teori Keadilan bermartabat adalah teori hukum yang digagas oleh Prof Teguh Prasetyo, teori hukum yang berangkat dari postulat sistem; bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia atau keadilan yang ‘*nge wong ke wong*’ ([www.uph.edu](http://www.uph.edu), 2020).

Teori keadilan bermartabat dikemukakan oleh Teguh Prasetyo. Teori keadilan bermartabat, disebut bermartabat karena teori dimaksud adalah merupakan suatu bentuk pemahaman dan penjelasan yang memadai (ilmiah) mengenai koherensi dari konsep-konsep hukum di dalam kaidah dan asas-asas hukum yang berlaku serta *doktrin-doktrin* yang sejatinya merupakan wajah, struktur atau susunan dan isi serta ruh atau roh (the spirit) dari masyarakat dan bangsa yang ada di dalam sistem hukum berdasarkan Pancasila, yang dijelaskan oleh teori keadilan bermartabat itu sendiri (Teguh Prasetyo, 2015).

Sebagai suatu sistem berpikir atau berfilsafat (jurisprudence) yang identik dengan apa yang dikenal dalam banyak literature dunia sebagai *legal theory* atau teori

hukum, maka postulat dasar lainnya dari teori keadilan bermartabat itu tidak sekedar mendasar dan radikal. Lebih daripada mendasar dan radikal, karakter teori keadilan bermartabat itu, antara lain juga adalah suatu sistem filsafat hukum yang mengarahkan atau memberi tuntutan serta tidak memisahkan seluruh kaidah dan asas atau *substantive legal disciplines*. Termasuk di dalam *substantive legal disciplines*, yaitu jejaring nilai (values) yang saling terkait, dan mengikat satu sama lain. Jejaring nilai yang saling bergayutan satu dengan yang lain itu dapat ditemukan dalam berbagai kaidah, asas-asas atau jejaring kaidah dan asas yang *inheren* di dalamnya nilai-nilai serta *virtues* yang kait-mengait dan mengikat satu sama lain itu berada. Jejaring nilai dalam kaidah dan asas-asas hukum itu ibarat suatu struktur dasar atau fondasi yang menyebabkan suatu bangunan besar atau rumah menjadi utuh dan spesifik, hidup, karena ada jiwanya atau *the living law* dan yang berlaku juga benar dalam satu unit politik atau negara tertentu. Bangunan sistem hukum yang dipahami melalui teori keadilan bermartabat tersebut yaitu NKRI (Teguh Prasetyo dan Arie Purnomosidi, 2014).

Menurut (Sovia H, 2020) pembentukan peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan

Salah satu asas di atas yaitu asas dapat dilaksanakan yang memiliki arti bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. Lalu apa yang dimaksud dengan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis.

### 1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang

dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### 2. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.

### 3. Landasan Yuridis

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.

Landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis dimuat dalam pokok pikiran pada *konsiderans* Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis tersebut menjadi pertimbangan dan alasan pembentukannya yang penulisannya ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis:

1. Unsur filosofis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan

hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945.

2. Unsur sosiologis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek.
3. Unsur yuridis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.
4. Filosofis, sosiologis, dan yuridis dimuat dalam pokok pikiran pada konsiderans Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis tersebut menjadi pertimbangan dan alasan pembentukannya yang penulisannya ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis.

## 2. Tinjauan Hukum Problematika Pasal 154 RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Tahun 2020 pemerintah Indonesia ditengah-tengah permasalahan wabah Covid-19 yang belum usai, telah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan konsep omnibus law yang di gadang-gadang untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia dengan cara menarik investor-investor untuk menanamkan modalnya. Hal tersebut diharapkan mampu mengontrol pertumbuhan ekonomi nasional ditengah masa pandemi ini. Omnibus law merupakan undang-undang yang substansinya mencabut ataupun merevisi banyak undang-undang agar tidak terdapat banyak peraturan dan tumpang tindih (Firman Freddy Busroh, *Konseptualisasi Omnibuslaw dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan*. Arena Hukum. Vol.10 No.

2. 2017. hlm 241). Dalam RUU Cipta Kerja ini terdapat banyak problematika yang kompleks karena terdapat beberapa aturan-aturan yang dihapus sehingga menimbulkan banyak penolakan terhadap peraturan ini. Pada klaster ketenagakerjaan dimana RUU tersebut berusaha untuk mengubah regulasi di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu materi muatan yang ditolak adalah pada Pasal 154 klaster ketenagakerjaan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha. Pasal tersebut ditolak karena Pada RUU Cipta Kerja pasal 154 dihapus dan disisipkan pasal 154A yang mengatur mengenai alasan-alasan perusahaan boleh melakukan PHK kepada karyawan, antara lain :

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
  2. Perusahaan melakukan efisiensi.
  3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian.
  4. Perusahaan tutup karena disebabkan keadaan memaksa.
  5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayar hutang.
  6. Perusahaan pailit.
  7. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja.
  8. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
  9. Pekerja mangkir.
  10. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja.
  11. Pekerja ditahan pihak berwajib.
  12. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat berkerja setelah melampaui batas 12 tahun.
  13. Pekerja memasuki usia pensiun.
  14. Pekerja meninggal dunia.
- Ketentuan ini mengubah aturan di dalam Pasal 154 Undang-Undang

Ketenagakerjaan mengenai penetapan tidak diperlukan PHK karena alasan-alasan tertentu. Pada Pasal 154 A point (2) mengenai efisiensi, akan berdampak pada tindakan semena-mena pada perusahaan untuk melakukan PHK kepada para pegawai dengan alasan efisiensi yang akan berdampak pada kesejahteraan pegawai dan akan menambah angka pengangguran di Indonesia.

Selain itu RUU Cipta Kerja juga menghapus ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) akan batal demi hukum selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam masa perundingan, PHK bena-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib memenuhi hak dan kewajiban pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 155 ayat (3). Namun, jika PHK dilakukan tanpa harus ada persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam RUU Cipta Kerja maka akan bersifat batal demi hukum dan pengusaha tidak wajib memenuhi dan kewajibannya kepada pekerja. Sehingga, dalam hal ini akan terjadi tindakan PHK yang sewenang-wenang dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawan, terlebih dengan adanya pasal sisipan yaitu Pasal 154A di dalamnya yang memuat alasan-alasan PHK lebih banyak dari pada undang-undang sebelumnya karena alasan efisiensi. Namun, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, efisiensi tersebut harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup dan harus memiliki alasan lainnya yang kuat.

Hal lainnya terkait uang pesangon akibat adanya pemutusan hubungan

kerja, yang diatur di dalam Pasal 156 juga menimbulkan banyak kontroversi karena ada ketentuan yang dihapus di dalam RUU Cipta Kerja. Menurut Pasal 156 ayat (2) menjelaskan bahwa uang pesangon yang diberikan kepada pekerja tergantung pada masa kerjanya dan didalam Pasal 156 ayat (4) huruf c menjelaskan bahwa adanya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan bagi pekerja sebesar 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Tetapi, didalam RUU Cipta Kerja ketentuan tersebut dihapus karena uang penggantian pengobatan dan perawatan sudah diatur di dalam BPJS Ketenagakerjaan, yang akan berdampak pada besarnya uang pesangon yang diterima oleh pekerja akan lebih rendah. Perubahan ini tentunya tidaklah memberikan kebahagiaan dan kemanfaat bagi para pekerja, karena mengingat banyaknya ketentuan yang dihapuskan di dalam RUU Cipta Kerja ini, maka akan mendeskreditkan posisi buruh yang harus menerima kenyataan tindakan yang tidak adil oleh pengusaha. Hukum yang seharusnya memelihara kebaikan maka harus memberikan manfaat dan kebahagiaan kepada masyarakat, bukan menimbulkan kesengsaraan. Ini yang akan menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah dalam membuat dan menyelesaikan RUU Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan, karena jika semakin melemahkan posisi pekerja maka tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh para pengusaha akan terus dan terjadi nyata.

### **3. Tinjauan Hukum Problematika Pasal 42 RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan**

Masalah pekerja asing menjadi isu yang sensitif dalam omnibus law. Ada kekhawatiran bahwa pekerja asing yang bekerja di Indonesia tak terkendali jumlahnya. Hal ini muncul setelah adanya ketentuan dalam UU Ciptaker yang menghilangkan kewajiban bagi tenaga kerja asing untuk memiliki izin. Faktor globalisasi secara tidak langsung telah memaksa dan mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antar

negara satu dengan yang lainnya. Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari penggunaannya, dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini. Sejatinya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 (dua) hal yakni mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/ atau membawa skill dalam hal *transfer of knowledge atau transfer of know how* (C. Sumarprihatiningrum, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta: HIPSMI, 2006, hlm 56). Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia

Pada UU 13 tahun 2003, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun, dalam omnibus law diubah dengan hanya memiliki pengesahan soal Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh perusahaan pengguna tenaga kerja asing. Di Omnibus Law memang tidak lagi mencantumkan wajib izin.

- 1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja (RPTK) asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- 2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- 4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu

tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

- 5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- 6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### **UU No 13 tahun 2013**

##### **Pasal 42**

- 1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- 3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- 4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- 5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- 6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

#### **Berikut pasal 43 dan pasal 44 UU No 13 tahun 2003 yang dihapus dalam Omnibus Law.**

##### **Pasal 43**

- 1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang kurangnya memuat keterangan: a. alasan penggunaan tenaga kerja asing; b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; c. jangka waktu



penggunaan tenaga kerja asing; dan d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

- 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 44**

- 1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- 2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Gustav Radbruch mengemukakan bahwa ketiga nilai dasar hukum adalah keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum. Artinya keadilan menjadi salah satu hal yang dituntut dalam suatu peraturan perundang-undangan (Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Semarang : PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 19).

Asas keadilan memiliki peranan yang penting dalam penerapan perekrutan tenaga kerja asing di Indonesia. Adil tidak harus sama rata, namun sesuai dengan porsinya dalam arti bahwa peraturan mengenai tenaga kerja asing tidak boleh mengesampingkan tenaga kerja lokal dalam arti tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Maka hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan. Menurut Lawrence M. Friedman “hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur” (Moch Thoriq Shadiqin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan*”, Vol.2, No.3, Agustus 2019, hlm 561).

Penghapusan ini berpotensi memang punya konsekuensi lebih ringkasnya dan lebih 'mudah' untuk persyaratan mempekerjakan pekerja asing, hal ini menurut kami dapat menciptakan ketidakadilan dalam penggunaan tenaga kerja lokal, dimana

tujuan untuk mempekerjakan tenaga asing hanya condong untuk masalah dalam investasi semata akan tetapi tujuan lain seperti *transfer knowledge* tidak tercapai.

#### **D. KESIMPULAN**

Filosofi keadilan bermartabat dalam pengambilan keputusan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja Oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Pada Saat Pandemi *Covid 19* harus mempertimbangan atau aada alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita-cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945.

Menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan bermartabat bagi masyarakat Indonesia.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

##### **Sumber Pustaka Buku dan Jurnal**

- Adhy Setyo Prabowo, 2020, “ *Politik Hukum Omnibus Law*”, Vol.13, No.1, April, 4.
- C. Sumarprihatiningrum, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI, hlm 56.
- Dekkie GG Kasenda, 2020, “Penegakkan Hukum Pekerja Asing dalam Omnibus law”, Vol.5, No.1, Maret, 670.
- Fajar Kurniawan, 2020, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemeberian Pesangon Terhadap Pekerja yang di PHK”, Vol.5, No.1, Juni.
- Firman Freaddy Busroh, 2017, *Konseptualisasi Omnibuslaw dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan*. Arena Hukum. Vol.10 No. hlm 241.

- Moch Thoriq Shadiqin, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan”, Vol.2, No.3, Agustus 2019, hlm 561.
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Semarang : PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 19.
- Sovia Hasanah, 2020, Arti Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis.
- Teguh Prasetyo, 2015, Keadilan Bermartabat, Perspektif Teori Hukum, Bandung: Nusamedia, hlm 63.
- Teguh Prasetyo & Arie Purnomosidi, 2014, Membangun Hukum Berdasarkan Pancasila, Bandung: Nusa Media.

### Sumber Internet

- (<https://bisnis.tempo.co/read/1393847/12-masalah-omnibus-law-versi-kspi-disebut-hoaks-ini-penjelasan-said-iqbal/full&view=ok>) (Diakses pada 30 Oktober 2020).
- (<https://nasional.tempo.co/read/1336979/mensesneg-era-megawati-ungkap-3-masalah-omnibus-law-cipta-kerja/full&view=ok>) (Diakses pada 30 Oktober 2020).
- (<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e182c124b1bd/ruu-omnibus-law-dinilai-tak-punya-pijakan-hukum/>) (Diakses pada 30 Oktober 2020).
- (<https://news.detik.com/berita/d-5207793/babak-baru-perlawanan-buruh-tolak-omnibus-law-cipta-kerja>) (Diakses pada 30 Oktober 2020).
- <https://investor.id/opinion/omnibus-law-tidak-menyelesaikan-masalah-sistem-penyidikan-tindak-pidana> (Diakses pada 30 Oktober 2020).
- <https://www.uph.edu/id/event/seminar-nasional-mengenal-teori-keadilan-bermartabat/> (Diakses pada 1 November 2020).
- <https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id> (Diakses pada 2 November 2020).
- <https://www.kompasiana.com/pipinariska/5debbc6dd541df4f447deeb2/ilmu-hukum-dalam-perspektif-filsafat-ilmu-pengetahuan-modern?page=all> (Diakses pada 2 November 2020).

