

Analisis Terhadap Pelemahan Hak-Hak Pekerja Dalam Omnibus Law UU Cipta Kerja Perspektif *Critical Legal Studies*

Rosalina Afifah¹, Andra Agil Syahril², Moh. Dafiz Imawan³

^{1,2,3}Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng
Jombang

Email: afifahrosalina@gmail.com¹, andraagillagill@gmail.com², mohdafizimawan@gmail.com³

Abstract

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which uses the omnibus law method has sparked widespread controversy, especially in the employment aspect. Significant changes to several previous legal provisions are considered to weaken the protection of workers' rights. The research method used is normative juridical with a statutory approach which refers to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This research analyzes this issue from a Critical Legal Studies perspective, which highlights law as a social construction influenced by the interests of economic and political elites. The research results show that the Job Creation Law is not completely neutral and objective. On the contrary, this law strengthens the dominance of employers' interests at the expense of workers' basic rights. This article emphasizes the need for revision of the Job Creation Law to create a balance between investment interests and protecting workers' rights. By involving the active participation of all stakeholders, more inclusive and socially just regulations can be realized.

Abstract

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menggunakan metode *omnibus law* telah memicu kontroversi luas, terutama dalam aspek ketenagakerjaan. Perubahan signifikan terhadap beberapa ketentuan hukum sebelumnya, dinilai memperlemah perlindungan hak-hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang mengacu pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menganalisis isu tersebut melalui perspektif *Critical Legal Studies*, yang menyoroti hukum sebagai konstruksi sosial yang dipengaruhi kepentingan elit ekonomi dan politik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja tidak sepenuhnya bersifat netral dan objektif. Sebaliknya, undang-undang ini memperkuat dominasi kepentingan pengusaha dengan mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Artikel ini menegaskan perlunya revisi terhadap UU Cipta Kerja untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak pekerja. Dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan, regulasi yang lebih inklusif dan berkeadilan sosial dapat diwujudkan.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14289327>

Article History

Received 10 Nov, 2024
Revised 15 Nov, 2024
Accepted 29 Nov 2024
Available online 02 Dec. 2024

Keywords :

Worker Rights, Omnibus Law, Job Creation Law, Critical Legal Studies

Keywords :

Hak Pekerja, Omnibus Law, UU Cipta Kerja, Critical Legal Studies

This is an open-access article under the **CC-BY-SA License**.



PENDAHULUAN

Pelemahan hak-hak pekerja dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai *Omnibus Law*, menjadi isu yang sangat relevan untuk dianalisis, terutama dari perspektif *Critical Legal Studies*. CLS merupakan gerakan yang muncul sebagai respon terhadap ketidakpuasan terhadap teori dan praktik hukum yang dominan, dengan fokus pada bagaimana hukum dapat berfungsi untuk mempertahankan struktur kekuasaan yang ada dan sering kali merugikan kelompok-kelompok tertentu, termasuk pekerja (Dairani & Ibad, 2022).

Kebijakan *Omnibus Law* yang diimplementasikan melalui Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia telah memicu perdebatan yang intens mengenai dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif dengan menyederhanakan regulasi dan mengurangi tumpang tindih peraturan. Namun, dalam prosesnya, banyak pihak mengkhawatirkan bahwa *Omnibus Law* justru berpotensi melemahkan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, yang telah diperjuangkan selama bertahun-tahun.

Beberapa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan yang diatur dalam *Omnibus Law*, seperti pengurangan upah minimum, penghapusan pesangon bagi pekerja yang di-PHK, serta

fleksibilitas dalam kontrak kerja, telah menimbulkan kekhawatiran akan meningkatnya ketidakpastian kerja dan eksploitasi terhadap buruh. Selain itu, pengaturan baru ini juga berpotensi mengurangi kekuatan serikat pekerja dan membatasi ruang gerak pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

Dari perspektif *Critical Legal Studies* menekankan bahwa hukum bukanlah entitas netral, melainkan dipengaruhi oleh kepentingan politik dan ekonomi yang mendominasi. Dalam konteks ini, dapat dilihat sebagai produk hukum yang lebih mengutamakan kepentingan investor dibandingkan dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Melalui artikel ini, penulis bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana *Omnibus Law* UU Cipta Kerja berimplikasi terhadap pelemahan hak-hak pekerja serta memberikan perspektif kritis berdasarkan pemikiran CLS. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman yang lebih baik mengenai interaksi antara hukum, kebijakan ketenagakerjaan, dan hak-hak pekerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian hukum normatif yuridis. Metode ini digunakan untuk menganalisis dan mengkaji hukum sebagai kumpulan norma, peraturan, asas, prinsip, doktrin, teori hukum, serta sumber literatur lainnya, dengan tujuan menjawab permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan melalui penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti (Muhaimin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Omnibus Law* UU Cipta Kerja**

Omnibus law berasal dari gabungan kata “*omnibus*” dan “*law*”. Kata “*omnibus*” berakar dari bahasa Latin *omnis*, yang berarti “semua” atau “banyak” sedangkan *law* berarti “hukum”. Dengan demikian, *omnibus law* dapat diartikan sebagai hukum yang mencakup berbagai aspek dalam satu bidang tertentu (Kartikasari & Fauzi, 2021).

Omnibus law sendiri didefinisikan dalam *Black Law Dictionary Ninth Edition* oleh Bryan A Garner sebagai “*relating to or dealing with numerous object or item at once; including many thing or having various purposes.*” Berdasarkan definisi tersebut, *omnibus law* adalah sebuah hukum yang mengatur berbagai objek secara bersamaan dengan beragam tujuan. Secara konseptual, *omnibus law* dirancang sebagai pengaturan yang luas dan menyeluruh, tidak terbatas pada satu rezim tertentu. Tujuan utama dari *omnibus law* adalah mengatasi masalah tumpang tindih aturan yang muncul akibat kompleksitas sistem peraturan perundang-undangan yang ada (Toruan, 2017).

Dari sudut pandang definisi dan konsep, *omnibus law* adalah produk hukum yang bertujuan untuk menghapus atau menggantikan peraturan perundang-undangan, serta berbagai produk legislasi dan/atau regulasi yang saling tumpang tindih atau bertabrakan (Rudy et al., 2021). Jadi, *omnibus law* UU cipta kerja adalah UU cipta kerja baru yang menggabungkan regulasi serta memangkas beberapa pasal sebelumnya termasuk tentang ketenagakerjaan menjadi UU yang lebih sederhana.

Dalam memahami *omnibus law* ini, maka perlu dipahami aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis. Pengertian aspek filosofis dalam hal ini adalah perlunya dipahami dan ditentukan tujuan besar, atau sering disebut sebagai tujuan konsolidasi. Tujuan ini berada dalam domain filosofis mengingat tujuan/cita-cita (*idee des recht*) dari pembentukan *omnibus law* adalah sebuah peristiwa besar yang tidak dapat diselesaikan dengan aturan yang bersifat khusus (*lex specialis*). Misalnya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menggunakan model *omnibus law*, pada undang-undang tersebut tema besar yang menjadi tujuan yang hendak dicapai adalah menciptakan lapangan pekerjaan dan investasi. Secara sosiologis, penerapan model *omnibus law* dalam undang-undang bertujuan tidak hanya untuk melindungi masyarakat sebagai pihak yang tunduk pada aturan tersebut, tetapi juga untuk menyelaraskan perilaku masyarakat sebagai respons terhadap berlakunya norma hukum. Dengan demikian, masyarakat akan diperlakukan secara adil dalam situasi yang serupa. Sementara itu, dari sisi yuridis, *omnibus law* bertujuan menciptakan

regulasi yang konsisten dan konsekuensi hukum yang jelas, sehingga memberikan kepastian hukum. Selain itu, secara yuridis, omnibus law sering digunakan sebagai upaya perbaikan untuk mengatasi konflik norma yang terjadi (Christiawan, 2021).

Pasal-Pasal Kontroversial Terkait Hak-Hak Pekerja dalam UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 (Omnibus Law)

UU cipta kerja No.11 Tahun 2020 terdiri dari 15 bab dan 186 pasal yang di dalamnya mengatur tentang ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup. Terdapat beberapa pasal yang dinilai kontroversial dalam UU cipta kerja, antara lain: (Zubi et al., 2021)

1. Kontrak tanpa batas (Pasal 59) UU Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak

Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa “pengaturan lebih lanjut mengenai jenis, sifat pekerjaan, jangka waktu, serta batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan ditentukan melalui Peraturan Pemerintah”. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “PKWT hanya dapat berlangsung maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun”. Dengan adanya perubahan ini, aturan baru berpotensi memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas waktu yang jelas.

2. Hari libur dipangkas (Pasal 79)

Hak pekerja untuk mendapatkan dua hari libur dalam seminggu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Pasal 79 ayat (2) huruf (b) UU Cipta Kerja menetapkan bahwa “pekerja hanya berhak atas satu hari istirahat mingguan untuk enam hari kerja dalam satu pekan”. Selain itu, Pasal 79 juga menghapus “kewajiban perusahaan untuk memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut, yang sebelumnya berlaku setiap kelipatan enam tahun masa kerja”. Pasal 79 ayat (3) hanya mewajibkan “perusahaan memberikan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah pekerja bekerja secara terus-menerus selama 12 bulan”. Pelaksanaan cuti tahunan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (4). Sementara itu, Pasal 79 ayat (5) menyebutkan bahwa “perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang ketentuannya diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

3. Aturan soal pengupahan diganti (Pasal 88)

UU Cipta Kerja mengubah ketentuan terkait pengupahan pekerja. Pasal 88 Ayat (3) dalam Bab Ketenagakerjaan kini hanya mencantumkan tujuh kebijakan pengupahan, berkurang dari 11 kebijakan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Ketujuh kebijakan tersebut meliputi: upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah saat tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; komponen yang dapat diperhitungkan dengan upah; serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Beberapa kebijakan pengupahan yang dihapus dalam UU Cipta Kerja mencakup upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pasal 88 Ayat (4) kemudian menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah”

4. Sanksi tidak bayar upah dihapus (Pasal 91)

Ketentuan tentang sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai aturan dihapus dalam UU Cipta Kerja. Sebelumnya, Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “kesepakatan pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan”. Pasal 91 ayat (2) menegaskan bahwa “jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan aturan hukum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah sesuai peraturan yang berlaku”. Selain itu, Pasal 90 UU Ketenagakerjaan juga melarang pemberian upah di bawah ketentuan yang berlaku. Namun, dalam UU Cipta Kerja, kedua pasal tersebut dihapus secara keseluruhan.

5. PHK sepihak dipermudah

Pasal 154A UU Cipta Kerja “memungkinkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan sejumlah alasan, seperti penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan; efisiensi; penutupan usaha karena kerugian; keadaan *force majeure*; penundaan pembayaran utang; atau kebangkrutan”. Pemutusan hubungan kerja juga dipermudah lewat Pasal 151 UU Ciptaker yang menghapus ketentuan “segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Perusahaan juga diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa harus melalui perundingan dengan serikat pekerja. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mewajibkan pemberian surat peringatan sebelum PHK. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan PHK tanpa harus mengikuti prosedur surat peringatan.

6. Jumlah pesangon dikurangi

Ketentuan dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja “mengurangi jumlah pesangon yang diterima pekerja yang di-PHK dengan menghapus uang penggantian hak”. Dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sebelumnya, terdapat “penggantian untuk perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat”. Selain itu, UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 162 hingga 166 dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur rincian jumlah pesangon, perhitungan penghargaan masa kerja, dan uang pengganti bagi pekerja yang mengundurkan diri.

7. Hak memohon PHK dihapus (Pasal 169)

UU Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika merasa dirugikan oleh perusahaan. Sebelumnya, Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “memungkinkan pekerja/buruh mengajukan PHK ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan melakukan tindakan seperti penganiayaan, penghinaan kasar, atau ancaman. PHK juga dapat diajukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih”. Ayat (2) mengatur bahwa “dalam kondisi tersebut, pekerja berhak menerima pesangon dua kali, penghargaan masa kerja satu kali, dan penggantian hak sesuai Pasal 156”. Namun, Pasal 169 ayat (3) menyatakan bahwa “jika perusahaan terbukti tidak melakukan pelanggaran yang diajukan, maka pekerja tidak berhak mendapatkan hak-hak tersebut”. Seluruh ketentuan dalam Pasal 169 ini dihapus dalam UU Cipta Kerja.

Critical Legal Studies

Critical Legal Studies (CLS) adalah aliran pemikiran hukum yang menentang dan merasa tidak puas dengan teori-teori hukum liberal, yang cenderung memisahkan hukum dari politik serta menganggap hukum sebagai entitas yang netral terhadap proses politik. Asumsi ini muncul karena pada kenyataannya, hukum tidak beroperasi dalam ruang yang kosong, melainkan dalam konteks yang tidak netral dan bersifat subjektif. Sebagai akibatnya, praktik hukum di Amerika Serikat pada waktu itu mengalami kemunduran. Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa masalah utama terletak pada formalisme hukum yang gagal memberikan keadilan kepada masyarakat yang membutuhkan, yang kemudian memunculkan ide untuk menciptakan gerakan pemikiran baru guna mengatasi masalah tersebut (Rahmatullah, 2021). Beberapa tokoh yang berperan sebagai penggerak Gerakan Studi Hukum Kritis (GSHK) antara lain Roberto Unger, Duncan Kennedy, Karl Klare, Peter Gabel, Mark Tushnet, Kelman, David Trubek, Horowitz, dan lainnya. Dalam bahasa Indonesia, Critical Legal Studies diterjemahkan oleh Irdhal Kasim sebagai Gerakan Studi Hukum Kritis (GSHK) (Unger, 1999).

Salah satu faktor yang mendorong munculnya CLS adalah pandangan bahwa hukum gagal menjalankan perannya dalam menyelesaikan berbagai masalah yang ada. CLS menentang pemisahan antara teori dan praktik, serta perbedaan antara fakta dan nilai yang menjadi ciri khas paham liberal. Karena itu, aliran ini menolak konsep teori murni (*pure theory*) dan lebih menekankan pada teori yang dapat memberikan dampak nyata dan praktis terhadap transformasi sosial (Wicaksono, 2024).

CLS memiliki kecenderungan untuk mengkritik teori, doktrin, atau prinsip-prinsip seperti netralitas hukum, otonomi hukum, dan pemisahan antara hukum dan politik. Sebagai contoh, CLS mengkritik asas persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*). Meskipun asas ini dianggap

mencerminkan idealisme negara hukum yang mengedepankan persamaan di depan hukum, CLS berpendapat bahwa prinsip ini patut dipertanyakan. Hal ini dikarenakan proses pembuatan hukum sering kali sangat elitis, lebih banyak menguntungkan kalangan elit, dan merugikan masyarakat yang lebih rendah (Rahmatullah, 2021).

Selain itu, CLS juga mengkritik klaim mengenai objektivitas hukum. Dalam tradisi hukum liberal, hukum dianggap objektif dan netral, seperti yang dikatakan oleh Ronald Dworkin, "*law is based on objective decisions of principle, while politics depends on subjective decisions of policy.*" Namun, menurut CLS, hukum tidak bersifat objektif dan netral karena hukum merupakan hasil dari proses interaksi sosial dan politik yang mendasarinya, sehingga terbentuk secara sosial. Sebagai konstruksi sosial, hukum melibatkan proses interaksi dan negosiasi antara berbagai kepentingan (Unger, 1999). Kemunculan GSHK bertujuan untuk menghadapi tantangan zaman dengan berdasarkan pemikirannya pada beberapa karakteristik utama, yaitu sebagai berikut (Ali, 2009):

1. GSHK mengkritik hukum yang dipengaruhi dan didominasi oleh ideologi tertentu.
2. Aliran GSHK menentang hukum yang ada karena terbukti lebih memihak pada kepentingan politik, sehingga hukum tersebut tidak bersifat netral.
3. GSHK cenderung meragukan adanya kebenaran yang bersifat abstrak atau pengetahuan yang sepenuhnya objektif. Oleh karena itu, aliran ini menolak ajaran positivisme hukum dengan tegas.
4. Aliran GSHK menentang pemisahan antara teori dan praktik serta penekanan pada perbedaan antara fakta dan nilai, yang merupakan ciri khas dari paham liberal. Dalam pandangan aliran ini, nilai-nilai dianggap tidak objektif, tidak universal, dan bersifat berubah-ubah (sewenang-wenang).

Penolakan utama dari aliran GSHK adalah terhadap pandangan para ahli hukum tradisional mengenai hal-hal berikut (Erwin & Arpan, 2008):

1. Hukum dianggap objektif, yang berarti kenyataan menjadi dasar bagi penerapan hukum.
2. Hukum dianggap netral, yang berarti hukum memberikan jawaban yang pasti dan dapat dipahami.
3. Hukum dianggap netral, yang berarti tidak berpihak kepada pihak tertentu.
4. Hukum dianggap otonom, yang berarti tidak dipengaruhi oleh politik atau disiplin ilmu lainnya.

Analisis Terhadap Pelemahan Hak-Hak Pekerja Dalam Omnibus Law UU Cipta Kerja Perspektif Critical Legal Studies

Critical Legal Studies (CLS) memandang hukum sebagai instrumen sosial-politik yang sering kali mencerminkan kepentingan kelompok elit daripada menjunjung prinsip keadilan universal. CLS menegaskan bahwa hukum tidak beroperasi dalam ruang yang steril dan terpisah dari dinamika sosial, ekonomi, dan politik. Dalam konteks UU Cipta Kerja, pasal-pasal kontroversial yang melemahkan hak-hak pekerja dapat dianalisis melalui beberapa sudut pandang utama CLS, yaitu kritik terhadap netralitas hukum, hukum sebagai konstruksi sosial, dan ketimpangan dalam prinsip persamaan hukum.

1. Netralitas Hukum yang Dipertanyakan

UU Cipta Kerja sering kali dibingkai sebagai solusi untuk mendorong investasi dan membuka lapangan kerja. Namun, klaim ini harus ditinjau ulang dari sudut pandang CLS, yang menolak asumsi netralitas hukum. Netralitas dalam UU Cipta Kerja hanya berlaku secara semu karena regulasi ini lebih mengakomodasi kebutuhan investor dan pengusaha, dengan mengorbankan hak-hak pekerja. Misalnya, penghapusan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 memberikan keleluasaan penuh bagi pengusaha untuk mempertahankan pekerja dalam status kontrak tanpa batas. Hal ini menunjukkan bias hukum yang lebih memprioritaskan efisiensi ekonomi daripada perlindungan hak tenaga kerja, yang bertentangan dengan asas keadilan sosial. CLS menilai bahwa hukum dalam situasi ini tidak bersifat netral, melainkan mencerminkan kepentingan kelompok dominan.

2. Hukum sebagai Konstruksi Sosial

CLS berpendapat bahwa hukum merupakan hasil konstruksi sosial yang dibentuk oleh dinamika kekuasaan dan kepentingan. Proses pembentukan UU Cipta Kerja mencerminkan asumsi ini, di mana regulasi yang seharusnya melindungi kepentingan seluruh lapisan masyarakat justru mencerminkan dominasi elit ekonomi. Proses legislasi UU Cipta Kerja yang dinilai minim partisipasi publik, dilakukan secara tergesa-gesa, dan kurang transparan menunjukkan bahwa hukum tidak lahir

dari konsensus yang inklusif. Keputusan yang mempermudah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, misalnya, menunjukkan bahwa dinamika hukum lebih diarahkan untuk melayani efisiensi ekonomi perusahaan daripada memberikan perlindungan kepada pekerja yang berisiko kehilangan mata pencaharian.

3. Ketimpangan dalam Prinsip Persamaan di Hadapan Hukum

Prinsip “persamaan di hadapan hukum” sering kali menjadi idealisme dalam sistem hukum liberal. Namun, CLS mempertanyakan implementasi prinsip ini dalam praktik. Dalam UU Cipta Kerja, ketimpangan terlihat jelas antara posisi pekerja dan pengusaha. Contohnya, penghapusan sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan (Pasal 91) memperlemah posisi pekerja yang secara struktural sudah berada pada posisi yang lebih rendah dalam hubungan kerja. Ketentuan ini memungkinkan pengusaha mengabaikan kewajibannya tanpa konsekuensi hukum yang berarti, menciptakan ketimpangan sistemik yang memperlebar jarak kekuasaan antara pekerja dan pengusaha.

4. Pelemahan Nilai-Nilai Objektivitas dan Universalitas Hukum

CLS menolak klaim bahwa hukum memiliki nilai objektif dan universal. Dalam UU Cipta Kerja, keputusan legislasi lebih mencerminkan nilai-nilai yang didikte oleh aktor ekonomi daripada nilai-nilai yang melindungi seluruh lapisan masyarakat. Misalnya, pengurangan jumlah pesangon dalam Pasal 156 tidak hanya mengurangi hak pekerja tetapi juga mencerminkan absennya pertimbangan atas nilai keadilan yang universal. Regulasi ini menunjukkan bahwa hukum tidak dibentuk secara netral dan otonom, melainkan merupakan hasil negosiasi kepentingan yang mendominasi, yaitu pengusaha dan pemerintah yang mementingkan stabilitas ekonomi melalui investasi.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat diketahui bahwasannya pelemahan hak-hak pekerja melalui UU Cipta Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan psikologis pekerja, antara lain: 1) Ketidakpastian kerja; 2) Penurunan kesejahteraan; 3) Pelemahan posisi tawar pekerja; 4) Ketidakadilan sosial; 5) Ketidakstabilan sosial.

SIMPULAN

Omnibus law UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 telah menjadi pusat perhatian dalam diskusi hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena dinilai melemahkan hak-hak pekerja dan memiliki dampak yang signifikan. Dari pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perubahan mendasar dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti fleksibilitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengurangan hak pesangon, dan penghapusan beberapa sanksi bagi pengusaha, mencerminkan pergeseran fokus kebijakan dari perlindungan pekerja ke arah efisiensi ekonomi dan daya tarik investasi.

Perspektif *Critical Legal Studies* (CLS) menunjukkan bahwa klaim netralitas dan objektivitas hukum dalam UU Cipta Kerja tidak dapat diterima begitu saja. Sebaliknya, hukum yang tertuang dalam UU ini mencerminkan konstruksi sosial yang didorong oleh dominasi kepentingan pengusaha dan elit ekonomi. Hal ini terlihat dalam minimnya partisipasi publik dalam proses legislasi, ketentuan-ketentuan yang memperlemah posisi tawar pekerja, serta bias regulasi yang lebih menguntungkan kepentingan modal.

REFERENSI

- Ali, Z. (2009). *Filsafat Hukum*. Sinar Grafika.
- Christiawan, R. (2021). *OMNIBUS LAW (Teori dan Penerapannya)*. Sinar Grafika.
- Dairani, & Ibad, S. (2022). Konsep Aliran Hukum Kritis Kaitannya Dengan Omnibus Law UU Cipta Kerja: Kajian Filsafat Hukum. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 2(1), 42–53.
- Erwin, M., & Arpan, A. (2008). *Filsafat Hukum. Mencari Hakikat Hukum*. Penerbit UNSRI.
- Kartikasari, H., & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *Doktrina: Journal of Law*, 4(1), 39–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/doktrina.v4i1.4482>
- Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

Mataram University Press.

- Rahmatullah, I. (2021). Filsafat Hukum Aliran Studi Hukum Kritis (Critical Legal Studies); Konsep dan Aktualisasinya Dalam Hukum Indonesia. *Adalah*, 5(3), 1–10.
<https://doi.org/10.15408/adalah.v5i3.21393>
- Rudy, Aristoteles, & Kurniawan, R. C. (2021). *MODEL OMNILAW: Solusi Pemecahan Masalah Penyederhanaan Legislasi Dalam Rangka Pembangunan Hukum*. Pusaka Media.
- Toruan, H. D. L. (2017). Pembentukan Regulasi Badan Usaha Dengan Model Omnibus Law. *Jurnal Hukum To-Ra*, 3(1).
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Unger, R. M. (1999). *Gerakan Hukum Kritis, (Critical Legal Studies) diterjemahkan oleh Ifdhal Kasim*. Elsam.
- Wicaksono, M. W. D. (2024). Gerakan Studi Hukum Kritis di Indonesia. *Jurnal Bevinding*, 02(02), 56–60.
- Zubi, M., Marzuki, & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(3), 1171–1195.