

Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Omnibus Law*) dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Yusmedi Yusuf

Universitas Islam Syekh Yusuf

yusmedi@unis.ac.id

Received: -

Accepted: -

Advance Access Published:

Published: -

doi: -

URL: -

Abstrak

Perubahan rancangan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dalam cipta lapangan kerja (omnibus law) menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Hukum seharusnya bertujuan memberi keadilan, kepastian dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya. Hukum ketenagakerjaan akan memberi perlindungan bagi pekerja terhadap kekuasaan yang sewenang-nenang. Aksi pekerja terhadap perubahan sistem ketenagakerjaan dalam peraturan ketenagakerjaan akan mempengaruhi hubungan industrial terhadap pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hubungan tripartite tersebut memerlukan perlindungan terhadap pekerja yang secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah serta mengalami dinamika antara surga dan neraka dalam hubungan industrial di Indonesia. Padahal secara yuridis dalam kedudukan pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melaksanakan hubungan industrial. Sejumlah pekerja di Indonesia menolak omnibus law dimunculkan melalui masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam implementasinya revisi atas undang-undang tersebut belum menyentuh pada pihak pekerja/buruh, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial dalam mencapai keadilan sosial, yakni kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya.

Kata Kunci: RUU, Omnibus Law, Hubungan Industrial

How to cite: -

A. PENDAHULUAN

Perubahan peraturan ketenagakerjaan sudah seharusnya diselaraskan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yakni menciptakan keadilan sosial bagi kehidupan pekerja/buruh bersama dengan keluarganya. Perubahan peraturan ketenagakerjaan oleh pemerintah Indonesia saat ini disebut “omnibus law” terdapat angin surga untuk

melindungi kesejahteraan hidup pekerja ataukah neraka yang menjadi derita bagi kehidupan pekerja”. Sebagai norma hukum yang bersifat bipartite antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja, maka omnibus law akan menimbulkan pertentangan serikat pekerja. Serikat pekerja dalam hal ini mengikuti tuntutan para anggotanya kepada pemerintah dan perusahaan, karena omnibus law menimbulkan masalah ketenagakerjaan dalam pertentangan atau perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah sebaiknya membatalkan rencana perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab menimbulkan perselisihan hubungan industrial dan menambah kesengsaraan hidup pekerja/buruh dalam mencapai keadilan sosial. Adapun hal-hal pokok timbulnya perselisihan hubungan industrial dalam masalah ketenagakerjaan saat ini meliputi:

1. Upah minimum regional (UMR).

Upah merupakan hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam hubungan kerja yang menjadi dasar pekerja mengikatkan diri dalam melaksanakan perjanjian kerja adalah untuk mendapatkan upah. upah yang dapat mensejahterakan kehidupan bekerja berdasarkan kepada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), dimana sampai saat ini standar upah masih kepada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Bagi pekerja upah minimum regional saat ini belum bisa mensejahterakan kehidupan pekerja dalam melakukan hubungan kerja. Menurut Abdul Khakim tujuan upah adalah merupakan keadilan sosial yang dapat menciptakan kesejahteraan hidup bagi pekerja dan keluarganya.¹

2. Sistem kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau outsourcing bagi pekerja atau buruh merupakan pendukung bagi momentum pertumbuhan ekonomi nasional. PKWT atau outsourcing dalam hubungan industrial banyak menimbulkan perselisihan ketika

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 76.

pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam PKWT hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tidak pernah tercipta aspek keadilan dalam hukum karena tidak pernah dijadikan pekerja tetap setelah melewati masa kerja 3(tiga) tahun atau batas maksimal melaksanakan kontrak kerja. Tidak jelas kapan perlindungan hukum terhadap pekerja akan menjadikan ketenagan bekerja dalam industri, hubungan industrial yang harmonis, tercipta kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya serta masyarakat adil makmur sebagai salah satu tujuan bangsa Indonesia.

Memperkerjakan karyawan dalam PKWT atau outsourcing nampaknya sedang menjadi model bagi pengusaha, baik perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta . Banyak perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah mencari, menyeleksi, melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.²

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomis ,tidak mendapat perlindungan secara yuridis.³ Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dilakukan menempuh cara yang tidak normatif dengan cara merumahkan pekerja serta mem PHK tanpa pesangon . Perusahaan yang merekayasa PHK atas kehendak pekerja sendiri, tidak diketahui oleh pemerintah bahwa sebenarnya perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja tetap diganti oleh pekerja kontrak (outsourcing).

PHK oleh perusahaan banyak menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam

² Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006), 6.

³ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 71.

hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴

Dalam perselisihan hubungan industrial terhadap aksi pekerja/buruh menentang pemerintah dalam membahas Rancangan Undang-Undang Cipta kerja menyediakan secara yang menyatu pada ketentuan undang-undang sebagai payung hukumnya.

1. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan penyelesaian di dalam perusahaan sebagai upaya menyelesaikan perselisihan hak dalam hubungan kerja. Perundingan tersebut yang disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memakai peraturan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja yang terdaftar melalui Dinas ketenagakerjaan. Hasil kesepakatan para pihak sebagai hasil perundingan untuk mendapatkan putusan secara musyawarah dan mufakat.

2. Penyelesaian Mediasi

Penyelesaian mediasi adalah penyelesaian hak atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari instansi Dinas Ketenagakerjaan. Mediator tersebut menengahi perselisihan hak dengan memberikan anjuran kepada para pihak yang bersengketa.. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai tenaga kerja dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian disampaikan untuk dapat diterima atau ditolak oleh para pihak. Jika diterima maka mediator membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai putusan yang mengikat. Dalam hal putusan anjuran ditolak oleh para pihak maka sengketa dilanjutkan kepada Pengadilan Hubungan industrial dalam perkara PHI melalui proses gugatan untuk meminta putusan hakim atas pokok perkara perselisihan .

Namun dalam prakteknya kaum pekerja dan serikat kerja lebih sering memilih demo atau mogok kerja dari pada menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial. Sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 175.

Tentang Ketenagakerjaan, perlu ada kajian secara lebih mendalam sebagai efektivitas hukum ketenagakerjaan saat ini masih belum dapat menyelesaikan kasus-kasus yang timbul dalam hubungan industrial. Padahal pemerintah mempunyai kewenangan terhadap aspek perlindungan pekerja sebagaimana disebutkan dalam bagian menimbang Undang-undang tersebut pada angka (b):

“Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.”

Selanjutnya dalam bagian menimbang angka (c):

“Sesuai peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan ketenagakerjaan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.”

Melihat aspek yuridis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, sudah selayaknya omnibus law dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tidak lebih buruk dari UU. No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Selanjutnya dijadikan pedoman bagi semua pihak terutama pihak pekerja atau serikat kerja untuk mencapai tujuan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.

B. METODE PENELITIAN

1. Tipe dan Jenis Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka yang merupakan data dasar yang dalam ilmu pengetahuan digolongkan sebagai data sekunder⁵ yang bertumpu kepada alat pengumpulan data berupa studi kepustakaan atau studi dokumen. Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberi argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan, dan konflik norma. Lebih jauh berarti

⁵ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 24.

penelitian hukum normatif berperan untuk mempertahankan aspek kritis dari keilmuan hukumnya sebagai ilmu normatif. Landasan teoritis yang digunakan adalah landasan teoritis dalam tataran teori hukum normatif. Sementara penelitian hukum empiris menggunakan landasan teoritis yang terdapat dalam teori hukum empiris atau teori yang terdapat dalam sosiologi hukum.⁶ Hukum harus dibersihkan dari anasir yang non yuridis, seperti unsur sosiologis, politis, historis, bahkan etis. Berkaitan dengan hukum positif yang terdapat dalam jenis penelitian yang akan dilakukan, berkaitan dengan norma hukum ketengakerjaan di bidang hubungan industrial. Dalam hal ini, jenis penelitian hukum yang dilakukan peneliti adalah menggambarkan aspek hukum normatif mengenai perselisihan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha dan pemerintah berdasarkan asas-asas dan konsep hukum ketengakerjaan beserta peraturan perundang-undangan yang mengatur di dalamnya.

2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menurut sifatnya adalah penelitian deskriptif karena memberikan data yang diteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya dengan maksud terutama untuk mempertegas hipotesa, memperkuat teori lama, atau untuk menyusun teori baru).⁷ Data yang diperoleh baik data primer dan data sekunder disusun dan dianalisis. Data sekunder berkaitan dengan studi kepustakaan yaitu teori dan asas hukum ketengakerjaan, hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja dan atau serikat pekerja, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Pendekatan Kualitatif yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif.⁸

⁶ Pasek Diantha and I Made, *Penelitian Hukum Normatif, Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), 12.

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 3rd ed. (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 1986), 10.

⁸ *Ibid.*, 32.

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan dan dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari jawabannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum sebagai berikut :

a. Pendekatan Undang-Undang

Dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan hukum ketenagakerjaan yang sedang ditangani. Dalam menganalisis masalah hukum ketenagakerjaan dimulai menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan ini dijadikan dasar untuk menganalisis perselisihan hubungan industrial beserta peraturan ketenagakerjaan yang berada di bawahnya sebagai peraturan bipartite atau dua pihak dalam perusahaan meliputi :

- 1) Perjanjian Kerja yaitu perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pihak perusahaan dan masuk dalam keperntingan hukum perdata.
- 2) Peraturan Perusahaan yaitu peraturan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha untuk mengeksploitasi pekerja dalam mendapatkan laba atau keuntungan.
- 3) Kesepakatan Kerja Bersama yaitu peraturan yang dibuat oleh serikat pekerja dengan perusahaan berdasarkan hasil perundingan dua belah pihak, dan didaftarkan kepada Departemen atau Dinas Tenagakerjaan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun sekali dilakukan perubahan.

b. Pendekatan kasus

Dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja, penyelesaian arbitrase dan konsiliasi yang dihadapi dan telah diselesaikan oleh pemerintah cq. Dinas Ketenagakerjaan dan kasus-kasus hubungan industrial.

- c. Pendekatan Konseptual
Beranjak dari pandangan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yaitu :
- 1) Hukum Ketenagakerjaan menurut pandangan berbagai ahli hukum dalam berbagai pendapat menyatakan : Hukum tertulis dan tidak tertulis yang mengatur hubungan antara pekerja dengan perusahaan dengan menerima upah.⁹
 - 2) Para pelaku dalam subjek hukum perburuhan baik pekerja dan pengusaha wajib mentaati norma hukum ketenagakerjaan.
 - 3) Secara konsepsional terdapat perbedaan kedudukan antara pekerja dengan perusahaan baik secara sosial maupun secara ekonomis. Oleh karena itu aspek hukum ketenagakerjaan yang dapat mensejajarkan kedudukan pekerja dengan perusahaan, dalam memberi perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
 - 4) Para pihak dalam melaksanakan hubungan industrial yaitu melaksanakan hubungan kerja dalam menghasilkan berupa produk barang dan jasa yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.
4. Teknik Pengumpulan Data
- a. Perundang-undangan
Mencari data melalui perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan masalah hukum ketenagakerjaan yang sedang ditangani. Mendapatkan data berupa peraturan –peraturan dalam perselisihan ketenagakerjaan antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja 1 Kota Tangerang.
 - b. Data kepustakaaan
Mencari data melalui buku-buku mengenai teori-teori yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial , Jurnal yang diterbitkan oleh ahli hukum ketenagakerjaan ,internet dan sumber pustaka dari berbagai media lainnya.

⁹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 13.

C. PEMBAHASAN

Omnibus law antara perusahaan dengan serikat pekerja tidak selaras dengan perjanjian kerja bersama akan menimbulkan permasalahan. Hal ini terjadi dalam setiap perselisihan antara perusahaan dengan serikat pekerja, terutama untuk mengatur dan melaksanakan aspek normatifnya yang tidak berpihak pada pekerja. Berbagai aspek dalam memperjuangkan kepentingan pekerja mendapat kesejahteraan, keadilan dan kemanusiaan sebagaimana tujuan hukum ketenagakerjaan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam mencapai keadilan sosial bagi pekerja/buruh beserta keluarganya. Sebab pada hakekatnya hukum ketenagakerjaan secara sosial ekonomi memposisikan pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat dari pekerja/buruh. Namun secara yuridis memposisikan kedudukan yang sama antara pengusaha dengan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial.

Negara hukum Indonesia memberikan perlindungan dalam aspek supremasi hukum sebagai kedaulatan yang tertinggi dalam negara. Sehingga tidak ada perbedaan hak dan kewajiban dalam melaksanakan tujuan hukum ketenagakerjaan. Pada sisi lain hukum dalam negara yang melindungi pekerja dalam kedudukan sebagai warganegara yang memiliki Hak Asasi Manusia (HAM) mendapatkan perlindungan manusia sebagai makhluk Tuhan yang harus mendapatkan kebebasan dalam menyatakan pendapat, kebebasan untuk berfikir, berkumpul dan berserikat termasuk memperoleh kesejahteraan hidup dalam melaksanakan hubungan kerja.

Pengusaha dengan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan kerja hendaknya mencapai hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan ketenangan bekerja dan terjalin hubungan yang saling ketergantungan dimana pekerja/buruh mendapatkan upah dan kesejahteraan hidup, sedangkan pengusaha dapat menjalankan perusahaan dengan mendapatkan keuntungan /laba. Hubungan yang bersifat bipartite atau dua pihak dalam perusahaan saling menjalankan hak dan kewajiban masing-masing dalam peraturan ketenagakerjaan, yakni:¹⁰

a. Perjanjian kerja.

Perjanjian dalam melaksanakan hubungan kerja melalui kesepakatan dalam hukum perdata 1320 KUH Perdata dimana didalamnya diatur tentang kebebasan berkontrak. Masing-masing pihak melaksanakan

¹⁰ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 125.

kesepakatan sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Pengusaha dengan pekerja/buruh harus mematuhi aturan yang terdapat dalam isi perjanjian kerja.

Di dalam perjanjian kerja secara umum banyak mengatur tentang upah, penempatan kerja, waktu kerja, termasuk pengembangan potensi pekerja/buruh dalam pengembangan sumber daya manusia.

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Kesepakatan yang dibuat oleh organisasi pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan yang terdaftar dalam Dinas Ketenagakerjaan setempat. Serikat pekerja secara organisasi memiliki posisi Bargaining yang lebih berpengaruh dalam melaksanakan hubungan industrial.

Berdasarkan perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka pengusaha dengan pekerja dapat melaksanakan hubungan industrial yang harmonis dan tercipta ketenagan bekerja. Para pihak akan saling tunduk dan mematuhi ketentuan dalam syarat-syarat kerja yang diatur didalamnya. Tidak dipengaruhi oleh perubahan situasi perusahaan apabila mengalami efisiensi atau perubahan keadaan ekonomi suatu perusahaan atau negara. Peraturan tersebut akan mengikat masing-masing pihak untuk saling terbuka atau terbentuk transparansi mengenai keadaan perusahaan.

Sekalipun timbul perselisihan hubungan industrial dalam melaksanakan hubungan kerja, para pekerja/buruh tidak terpengaruh dengan gejolak yang timbul di luar perusahaan atau negara. Sebagai contoh hubungan industrial dalam pabrik rokok, bahan sembako, bahan sandang, dalam keadaan hubungan industrial tidak dipengaruhi oleh politik pemerintah sebagai keadaan keuangan negara yang mempengaruhi pada investasi dan perdagangan.

Hal inilah politik dalam bidang perekonomian Indonesia yang merombak sistem hubungan industrial. Pemerintah berupaya berombak peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Kepentingan pemerintah akan pertumbuhan ekonomi jangan sampai mengorbankan nasib para pekerja Indonesia. Sementara pekerja asing dibiarkan masuk berserta para investornya. Tenaga kerja kita dikorbankan demi kesenangan sesaat para pengabdikan dan penghamba kapitalisme serta bentuk penjajahan baru di bidang perekonomian. Bertambahnya hutang luar negeri yang entah kapan akan dilunasi oleh anak cucu kita. Inilah awal mula timbulnya “omnibus law” dalam kapitalisme selamat datang di negara Indonesia sebagai “*archipelago staat*” yang membanggakan sumber daya alam sebagai jaminan hutang.

Pekerja/buruh tidak kalah sengit memprotes kebijakan pemerintah dalam omni bus law, lewat aksi pekerja yang selalu timbul pada setiap tanggal 1 Mei memperlihatkan kepada kita betapa mengenaskan nasib pekerja/buruh Indonesia. Kendatipun aksi pekerja diakui oleh Undang-Undang, tetapi sebelum melakukan aksi atau mogok harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan.
- b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah di tolak oleh pihak pengusaha.
- c. Telah 2 (dua) kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

D. PENUTUP

RUU dalam cipta lapangan kerja idealnya dibatalkan oleh pemerintah, sebab menjadi pilihan antara surga dan neraka bagi pekerja/buruh . Permasalahan upah minimum , pekerja kontrak dan PHK oleh perusahaan bagaikan benang kusut yang tidak pernah selesai dalam negara hukum Indonesia. Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan keadilan sosial bagi kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarganya. Serikat pekerja dengan perusahaan wajib untuk untuk menghindari perselisihan menyangkut norma dan syarat ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perselisihan RUU omnibus law antara pekerja/buruh dengan pemerintah, maka pemerintah sudah seharusnya mendengar aspirasi dari berbagai serikat pekerja yakni : “demi keadilan hentikan revisi atas RUU omnibus law”.

RUU omnibus law melalui pembahasan pemerintah sangat menyakitkan bagi pekerja/buruh, jika tidak dibatalkan merupakan masalah hukum ketenagakerjaan. Terdapat kepentingan di luar hukum yang melibatkan perusahaan dan pemerintah. Secara hukum antara serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah seharusnya memperbaiki perekonomian negara bukan dengan mengorbankan warga negara Indonesia. memperbaiki standar upah minimum regional, kepastian hak normatif pekerja kontrak atau outsourcing dan mencegah PHK oleh perusahaan. Dalam aspek normatif banyak kepentingan pekerja yang dilanggar. Hal ini disebabkan oleh kedudukan sosial ekonomi perusahaan lebih kuat dibandingkan pekerja atau serikat pekerja. Perlu upaya

pemerintah untuk ikut dalam pelaksanaan hubungan kerja bipartite dalam perusahaan. Bahkan pemerintah seharusnya dapat bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Diantha, Pasek, and I Made. *Penelitian Hukum Normatif, Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. 3rd ed. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 1986.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Suhardi, Gunarto. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.