



Teknik Omnibus law dalam UU No. 11 Tahun 2020: Analisis Pembentukan Peraturan dan Dampak terhadap Kepastian Hukum dalam hal Pengupahan

Aslan Noor¹, Miftahur Rizki², Bryan Gurnala Marpaung³, Bryan Riquelme Heinz Samosir⁴, Patricia Helena Elsa Siburian⁵

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia¹⁻⁵

Email Korespondensi: aslan.noor@fh.unsika.ac.id¹, 2410631010055@student.unsika.ac.id², 2410631010023@student.unsika.ac.id³, 2410631010218@student.unsika.ac.id⁴, 2410631010280@student.unsika.ac.id⁵

Article received: 05 Mei 2026, Review process: 12 Mei 2026

Article Accepted : 29 Mei 2026, Article published: 16 Juni 2026

ABSTRACT

The adoption of the Omnibus Law method, which was previously unknown in the Indonesian legal system, applied in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, has created changes in legislation. This research aims to analyze the technique of legislative formation thru the omnibus law technique in the formation of the Job Creation Law, the conformity with principles and legal certainty for workers thru this omnibus law method. The research uses a normative juridical method with a legislative approach and a conceptual approach. The research results state that the omnibus law method provides reform to the regulatory system in order to simplify rules and regulations and reduce overlapping norms, although its implementation has not yet fully met the applicable principles. Legal certainty is determined by the consistency of regulations, the harmony of laws, and the clarity of norms.

Keywords: Job Creation Law, Legal Certainty, Legislation, Omnibus Law, Regulation Harmonization.

ABSTRAK

Pengadopsian metode Omnibus Law yang sebelumnya tidak identik dalam sistem hukum Indonesia yang diterapkan pada Undang - undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menciptakan perubahan dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis teknik pembentukan peraturan perundang-undangan melalui teknik omnibus law melalui peraturan cipta kerja, kesesuaian dengan asas dan prinsip serta kepastian hukum pengupahan bagi para pekerja melalui metode omnibus law ini. Penelitian menggunakan metode yuridis normative dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menyatakan metode omnibus law memberikan reformasi pada sistem regulasi demi memberikan penyederhanaan peraturan dan regulasi serta berkurangnya tumpang tindih antar norma meski dalam implementasinya belum memenuhi asas yang berlaku secara sepenuhnya. Kepastian hukum ditentukan oleh konsistensi pengaturan, keselarasan undang-undang dan kejelasan norma.

Kata Kunci: Harmonisasi Peraturan, Kepastian Hukum, Omnibus Law, Peraturan Perundang-undangan, UU Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Sistem hukum Eropa Kontinental atau Civil Law System adalah sistem hukum yang diterapkan di Indonesia. Oleh karena itu di Indonesia yang mengikuti system civil law akan mempengaruhi dalam putusan hakimnya. Putusan hakim tidak terikat dari putusan pengadilan yang sebelumnya dijatuhkan dalam perkara yang sama, karena di Indonesia tidak menganut asas “*presedent*”, jadi bentuk hukum dalam sistem hukum di Indonesia berdasarkan aturan yang terkodifikasi (UU) (Erlangga & Hartono, 2026).

Dalam prinsip dari pembentukan hukum, yakni hukum tertulis, pada dasarnya adalah kebijakan negara dalam bidang politik yang dibentuk melalui legislatif dan eksekutif, seperti di negara kita. Kebijakan tersebut adalah kesepakatan antara DPR dan pemerintah, untuk mengatur kehidupan masyarakat secara menyeluruh. Keduanya ialah perpanjangan tangan negara dalam membentuk tatanan hukum. Begitu juga kebijakan politik negara pada saat Dewan Perwakilan Rakyat dan presiden menentukan suatu perbuatan yang dapat dijatuhi sanksi atau tidak (sanksi pidana, administrasi, dan perdata). Dibentuknya peraturan Perundang-undangan yang berada di bawah dari pada undang-undang, yakni peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan menteri atau peraturan lembaga negara tertentu, juga merupakan suatu kebijakan, baik dibentuk berdasarkan delegasi maupun keinginan sendiri (mandiri), dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan atau suatu pengaturan prosedur dalam rangka pelayanan public (Gazali, 2022).

Di tahun 2019, Presiden Joko Widodo menginstruksikan kepada DPR secepatnya membuat dan merancang Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja, yang sebelumnya Teknik Omnibus Law ini tidak dikenal dalam sistem hukum Indonesia, dengan desakan dari pembentukan undang-undang tersebut adalah untuk meningkatkan pembangunan ekonomian negara dengan menarik investor asing untuk melakukan investasi di Indonesia dan membuka lapangan kerja yang luas bagi masyarakat yang belum mendapat pekerjaan. Pada tahun 2020 lahir RUU yang menjadi Program Legislasi Nasional Prioritas dengan metode Omnibus Law, yaitu: RUU tentang Cipta kerja (Omnibus Law) yang diprakarsai oleh pemerintah dan RUU tentang kebijakan dan sarana perpajakan untuk peningkatan (Omnibus Law) yang diusulkan Pemerintah (Hermawati & Suwarsit, 2024).

Melalui konsep tersebut yang tertuang dalam urgensi pembentukan undang-undang mencerminkan adanya politik hukum pemerintah dalam membentuk dan pembaruan hukum melalui proses legislasi nasional prioritas. Namun, hal tersebut menuai banyak penolakan publik karena dinilai terburu-buru, hanya dalam waktu 100 hari, serta minim partisipasi masyarakat. Selain itu, terdapat permasalahan substansi, seperti pengurangan pesangon dan isu terkait hak cuti melahirkan, yang memicu penolakan dari buruh dan masyarakat (Prabowo et al., 2020).

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul: “Teknik Omnibus Law dalam UU Cipta Kerja dan Dampaknya terhadap Asas pembentukan, Harmonisasi peraturan, dan

Kepastian Hukum dalam pengupahan pekerja". Dengan Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut: 1). Bagaimana penerapan Teknik omnibus law dalam pembentukan peraturan UU Cipta kerja?, 2). Apakah pembentukan tersebut telah sesuai dengan Asas pembentukan peraturan perundang-undangan dan prinsip harmonisasi peraturan?, 3). Bagaimana dampaknya terhadap kepastian hukum dalam hal pengupahan pekerja?.

Kemudian apa yang menjadi tujuan penelitian: Menganalisis secara komprehensif penerapan Teknik Omnibus Law dalam sistem pembentukan peraturan perundang undangan, khususnya dalam konteks UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Selain itu, Penelitian ini bertujuan untuk menguji kesesuaian penerapan Teknik tersebut dengan asas pembentukan perundang-undangan. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengarahkan untuk menilai dampak penggunaan Teknik Omnibus Law terhadap harmonisasi, serta mengkaji implikasi terhadap kepastian hukum sebagai salah satu prinsip fundamental dalam sistem hukum di Indonesia.

Kerangka teoritis penelitian ini dibangun dari tujuan pustaka yang berfokus pada empat pilar utama: 1). Konsep omnibus law, yang mengkaji pengertiannya sebagai Teknik legislasi yang mengintegrasikan sebagai perubahan dalam satu UU, dengan karakteristik multi-sektor dan multi-regulasi. 2). Asas pembentukan perundang-undangan yang merujuk pada UU No, 12 tahun 2011 dengan penekanan pada makna asas. 3). Teori harmonisasi peraturan perundang-undangan, yang membahas upaya penyalarsan norma melalui sinkronisasi vertical dan horizontal untuk menghindari konflik norma. 4). Teori kepastian hukum, yang menekankan pada pentingnya konsistensi norma, kejelasan landasan, dan stabilitas regulasi sebagai indikator utama dalam menjamin suatu kepastian hukum.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research), dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statu approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Teknik pengumpulan bahan huku dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), dengan mengkaji bahan hukum primer berupa Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 beserta perubahannya, selain bahan hukum sekunder yang diperoleh dari literatur ilmiah hukum, bahan-bahan tersebut yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif melalui metode penafsiran hukum dan disajikan secara deskriptif analitis (Rizki, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Teknik Omnibus Law dalam UU Cipta Kerja

Secara teknis metode ini tidak menjadi bagian dalam hierarki perundang-undangan. *Black Law Dictionary* mendefinisikannya sebagai "(1) a single bill containing various distinct matters, usually drafted in this way to force the executive either to accept all the unrelated minor provisions or to veto the major provisions; (2) a bill that deals with all proposals relating to a particular subject, such as an 'omnibus judgeship bill'

covering all proposals for new judgeship or an 'omnibus crime bill' dealing with different subjects such as new crimes and grants to states for crime control." Dengan demikian, omnibus law adalah sebutan yang menjelaskan sifat dan wujud metode dan bukan produk baru undang-undang dalam hierarki hukum (Mantopo & Izziyana, 2020).

Omnibus law diterapkan di beberapa negara seperti Irlandia, Kanada, dan Amerika Serikat. Sebagai contoh penerapan omnibus law di Irlandia telah berhasil menyederhanakan 3.225 UU menjadi cukup satu UU saja (Alfianto & Hadi, 2025). Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan (Mantopo & Izziyana, 2020). Di Indonesia, penerapan Teknik tersebut terlihat jelas dalam Undang-undang 11 tahun 2020 Cipta Kerja, yang dirancang untuk mengubah dan/atau mencabut ketentuan dari berbagai Undang-undang lintas sector. Sehingga menunjukkan bahwa Omnibus Law digunakan sebagai instrument reformasi hukum berskala besar, yang menggabungkan berbagai UU menjadi satu. Muatan dalam struktur yang menaungi kebijakan 11 bidang sector yakni: penyederhanan izin usaha, regulasi investasi, sector ketenagakerjaan, perlindungan teradap umkm dan koperasi, aksesibilitas usaha, bantuan riset dan inovasi, administrasi public, penerapan sanksi-sanksi, dan Kawasan pertumbuhan ekonomi (Alam et al., 2022).

Tujuan diciptakannya UU Cipta Kerja secara garis besar yakni, menciptakan dan meningkatkan lapangan pekerjaan untuk menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya, menjamin kepada setiap warga negara mendapat pekerjaan dan imbalan yang adil dan melakukan penyesuaian terkait koperasi, UMKM, industri nasional, serta peningkatan ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional (Yuniar, 2024).

Tetapi, terdapat macam permasalahan dalam implementasi UU Cipta Kerja. Di beberapa sektor dapat diakui terjadi pembaharuan pasal sehingga lebih modern. Namun, pada beberapa sektor yang lain ditemui hal-hal yang bermasalah. Masalah yang paling besar dan banyak menuai pro dan kontra dari UU Cipta Kerja adalah bagian yang mengatur tentang ketenagakerjaan, pertanahan, lingkungan, dan kemudahan berinvestasi. Adapun persoalan yang dinilai penting dan memiliki dampak luas ialah perkara mengenai aturan-aturan yang bersifat politis dan seolah menghapus partisipasi dan wewenang pemerintah daerah (Alam et al., 2022).

Dalam Penelitian Waskitojati, Dkk. Melihat bahwa dalam segi normatif, praktek pembuatan peraturan perundangan dalam hukum nasional melalui teknik tersebut resmi dipakai dalam UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, meski demikian, Muhtar Said menyampaikan metode ini telah terdapat sejak UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu. "Debut" dari terbitnya undang-undang yang mengadopsi prosedur ini di Indonesia kurang efektif karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Undang-undang itu dianggap tidak memenuhi syarat formil dikarenakan tidak selaras dengan aturan ketentuan pembuatan peraturan yang berlaku, yaitu UU No.12 Tahun 2011 dan diubah ke dalam UU No. 15 Tahun 2019 yang ketika itu dijadikan dasar penyusunan UU Cipta Kerja. Meskipun demikian, keperluan metode di atas dinilai Mahkamah Konstitusi

pada 2020 sebagai sesuatu yang krusial. Hal tersebut terlihat melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, sebagai berikut: "Bahwa Mahkamah dapat memahami persoalan "obesitas regulasi" dan tumpang tindih antar-UU yang menjadi alasan pemerintah menggunakan metode omnibus law yang bertujuan untuk mengakselerasi investasi dan memperluas lapangan kerja di Indonesia...".

Namun, metode ini dianggap tidak mempunyai dasar hukum karena tidak diatur dalam UU No 12 Tahun 2011 dan perubahannya. Lalu, UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dipandang berlawanan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dengan syarat dengan catatan tidak ditafsirkan "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan" oleh Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2021, karena dianggap tidak memenuhi syarat formil. Untuk mengatasi persoalan yang ada, disahkanlah UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. UU ini dibentuk dengan makna seperti untuk mengatur omnibus sebagai salah satu teknik penyusunan ketentuan hukum. Tak lupa, keharusan partisipasi masyarakat yang bermakna dimuat sebagaimana dalam mandat Mahkamah Konstitusi.

Secara normatif sudah dibentuk dalam Pasal 64 huruf 1b UU PPP, diartikan untuk tata cara penyusunan dengan mengandung materi muatan baru, mengganti materi muatan yang memiliki koneksitas beserta urgensi yuridis yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya sama, serta mencabut peraturan perundang-undangan yang klasifikasi dan tingkatan yang sama, dengan menyatukan ke dalam satu peraturan perundang-undangan untuk mencapai tujuan tertentu (Wiskatojati et al., 2024).

Kesesuaian Pembentuk UU Cipta kerja dengan Asas Pembentukan dan Prinsip Harmonisasi Peraturan

Secara hukum positif, pembahasan mengenai Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat dilepaskan dari dua pergeseran besar. Pertama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dicabut dan digantikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi undang-undang. Kedua, metode omnibus law kini memperoleh dasar normatif eksplisit dalam sistem pembentukan peraturan perundang-undangan setelah perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, khususnya melalui pengaturan dalam Pasal 42A, Pasal 64 ayat (1a)-(1b), dan Pasal 97A. Dengan demikian, pembahasan mengenai omnibus law tidak lagi berada dalam ruang normatif yang kosong, melainkan telah memiliki legitimasi yuridis dalam sistem hukum Indonesia.

Asas kejelasan tujuan menuntut setiap peraturan yang memiliki target yang tegas. UU Cipta kerja memang memuat tujuan yang tampak jelas, yaitu menciptakan lapangan kerja, mendorong investasi, memperkuat UMKM, dan memperbaiki ekosistem berusaha. Masalahnya ada pada keluasan sasaran. Tujuan yang selalu banyak membuat fokus normative melebar, sehingga arah kebijakan mudah terasa tumpang tindih antara perlindungan kerja, kemudaha investasi, reformasi perizinan,

dan dukungan sector lain. Jadi, sebetulnya tujuan itu jelas dipermukaan, tapi tidak sesederhana satu arah kebijakan yang padat dan tunggal (Undang-Undang No 11 Tahun 2020).

Asas keterbukaan menjadi titik paling tajam dalam kritik terhadap UU Cipta kerja. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa proses pembentukan UU 11/2020 tidak memberikan ruang partisipasi masyarakat secara maksimal. MK juga menyoroti bahwa naskah akademik dan RUU (Rancangan undang-undang) sulit untuk diakses oleh masyarakat, sementara pertemuan yang dilakukan belum membahas substansi perubahan secara memadai. Dari sini terlihat bahwa prosesnya tidak berjalan sebagai pembentukan hukum yang partisipatif, tapi cenderung tertutup dan jauh dari partisipasi bermakna (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, n.d).

Asas kejelasan rumusan juga bermasalah versi awal UU Cipta kerja. MK mencatat adanya kesalahan pengutipan rujukan pasal, sehingga norma yang seharusnya menunjuk pada satu pasal malah menunjuk ke pasal lain.

Dalamnya Mahkamah mengatakan: "Bahwa setelah Mahkamah mencermati secara saksama UU 11/2020 ternyata terdapat pula kesalahan pengutipan dalam rujukan pasal yaitu Pasal 6 UU 11/2020 yang menyatakan "Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a meliputi:...". Sementara, materi muatan Pasal 5 menyatakan "Ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 meliputi bidang hukum yang diatur dalam undang-undang terkait". Terlepas dari konstitusionalitas norma ketentuan UU 11/2020, seharusnya yang dijadikan rujukan terdapat dalam Pasal 4 huruf a yang menyatakan "Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, ruang lingkup Undang-Undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi: a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;...". Dengan demikian, hal ini membuktikan telah ada kesalahan pengutipan dalam merujuk pasal sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan asas "kejelasan rumusan" yang menyatakan bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya."

Kesalahan semacam ini tidak dapat dipandang sekadar sebagai kekeliruan administratif dalam perumusan norma. Dalam praktik pembentukan peraturan perundang-undangan, kesalahan rujukan berpotensi menimbulkan multitafsir serta mengganggu kepastian hukum. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 5 huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 beserta penjelasannya yang menekankan asas kejelasan rumusan agar tidak menimbulkan berbagai interpretasi. Bahkan, Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya turut mencatat adanya kesalahan rujukan pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Asas kesesuaian jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan pada awalnya menimbulkan persoalan karena metode omnibus law belum memiliki dasar normatif eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 ketika Undang-Undang Cipta Kerja dibentuk. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi juga meminta pembentuk undang-undang menyiapkan landasan hukum yang baku bagi

penerapan metode omnibus law. Respons terhadap persoalan tersebut kemudian terlihat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 yang menambahkan Pasal 42A, Pasal 64 ayat (1a)-(1b), dan Pasal 97A ke dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagai dasar normatif penggunaan metode omnibus law. Ketentuan tersebut pada pokoknya memperbolehkan penggabungan materi muatan sepanjang tetap memiliki keterkaitan substansi dan berada dalam jenis serta hierarki peraturan yang sama.

Teknik omnibus law dalam UU Cipta Kerja diarahkan untuk merapikan lanskap regulasi yang selama ini terfragmentasi. Pendekatan ini menyatukan berbagai norma yang tersebar dalam banyak undang-undang kedalam satu kerangka legislasi yang lebih terintegrasikan. Dari sudut harmonisasi, langkah tersebut menghasilkan efek langsung berupa penyederhanaan struktur hukum positif. Banyak ketentuan yang sebelumnya tersebar dan saling beririsan dirumuskan ulang dengan orientasi yang lebih seragam, terutama pada sektor perizinan berusaha, investasi, dan administrasi pemerintah. Penyederhanaan ini justru memotong rantai birokrasi normative yang berlapis serta mengurangi beban interpretasi yang selama ini muncul akibat banyaknya regulasi sektoral yang berdiri sendiri (Anggono & Dwi, 2020). Pengurangan tumpang tindih menjadi capaian yang paling nyata. Sebelum hadirnya UU Cipta kerja, regulasi di bidang investasi dan ketenagakerjaan sering kali memperlihatkan disharmonisasi antar undang-undang, bahkan dalam satu sektor yang sama. Melalui Teknik omnibus law, pembentuk undang-undang melakukan konsolidasi norma dengan mencabut, mengubah, atau menyisipkan ketentuan baru secara serentak. Hasilnya adalah struktur hukum yang lebih ringkas dan relative terkonsolidasi. Sejumlah kajian menegaskan bahwa model ini mampu menekan konflik horizontal antar peraturan, karena norma yang sebelumnya tersebar kini ditarik kedalam satu rezim pengaturan yang lebih terkendali (Indrati & Farida, 2007).

Namun, manfaat tersebut tidak berdiri tanpa konsekuensi. Kompleksitas penggabungan banyak norma dalam satu undang-undang justru membuka ruang konflik baru di tingkat substansi. Potensi konflik norma muncul ketika perubahan yang dilakukan tidak sepenuhnya sinkron antara satu kluster dengan kluster lain. Misalnya, perubahan di bidang ketenagakerjaan dapat berbenturan dengan norma perlindungan social atau prinsip-prinsip dalam undang-undang lain yang tidak sepenuhnya direvisi. Situasi tersebut menunjukkan bahwa harmonisasi melalui omnibus law dapat menghasilkan ketegangan baru jika integrasi norma tidak dilakukan secara presisi (Dahwir & Ali, 2020). Inkonsistensi antar pasal juga menjadi persoalan yang cukup serius. Putusan MK mengidentifikasi adanya kesalahan rujukan pasal serta perubahan redaksional yang tidak selaras antara satu bagian dengan bagian lain dalam UU Cipta Kerja. Ketidaktepatan ini memicu ambiguitas dalam penafsiran dan berpotensi melemahkan kepastian hukum. Dalam sistem peraturan perundang-undangan, konsistensi internal merupakan syarat utama agar norma dapat diterapkan secara efektif. Menurut Mahkamah Konstitusi (2021, hlm. 118-120) ketika satu pasal merujuk pada ketentuan yang tidak tepat, maka keseluruhan bangunan norma ikut terdampak.

Masalah lain terlihat pada hubungan antara undang-undang dengan aturan turunannya. UU Cipta Kerja mendorong lahirnya ratusan peraturan pelaksana dalam waktu yang relative singkat. Kecepatan ini justru menimbulkan dan/atau berdampak pada kualitas sinkronisasi vertikal. Beberapa peraturan pemerintah dan peraturan presiden yang diterbitkan setelahnya menunjukkan adanya perbedaan penekanan bahkan penyimpangan dari semangat norma induk. Dan suatu ketidaksinkronan pada norma muncul karena tekanan waktu dan luasnya materi yang harus diatur, sehingga proses harmonisasi tidak berjalan secara mendalam (Madjid et al., 2023).

Dampak Teknik Omnibus law terhadap kepastian Hukum Pengupahan Pekerja

Jan M. Otto terkait kepastian hukum, beliau berpandangan kepastian hukum dapat dicapai jika muatan regulasi tersebut selaras dengan keperluan masyarakat. Tatanan hukum yang berorientasi menuju kepastian hukum muncul melalui dan merepresentasikan kebiasaan publik. Kepastian hukum seperti ini yang dikatakan sebagai *realistic legal certainty*, yaitu memerlukan keselerasan antara negara dengan warganya untuk berfokus dan memahami sistem hukum (Nur, 2023). Berkaitan dengan kepastian hukum Penulis melihat kepastian hukum pekerja dalam pengupahan. Menurut pasal 1 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diberikan dalam bentuk uang sebagai bayaran dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Santoso & Agus, 2023).

Beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah antara lain terdapat penyesuaian pada jenis upah seperti upah dasar, struktur dan skala upah, lembur, atau tidak datang bekerja akibat suatu alasan, metode pemberian upah, hal yang dipertimbangkan sebagai upah beserta upah sebagai dasar pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Kemudian, Pasal 88 ayat (3) menyusun kebijakan pengupahan yang menjamin hak pekerja/buruh yang terdiri dari upah minimum, lembur, tidak bekerja karena halangan, tidak datang bekerja karena kegiatan non-pekerjaan, pemenuhan hak waktu istirahat, metode pemberian upah serta potongannya dan denda, hal-hal yang dipertimbangkan sebagai upah, sistem pengupahan yang sesuai, upah pembayaran pesangon dan perhitungan pajak penghasilan.

Pada UU Cipta Kerja, beberapa hal yang dihilangkan dari UU Ketenagakerjaan, yaitu poin tentang upah tidak bekerja karena halangan, tidak bekerja sebab kegiatan non-pekerjaannya, pemenuhan hak waktu istirahat, metode pembayaran upah serta potongannya dan denda, hal-hal yang dipertimbangkan sebagai upah, sistem pengupahan yang sesuai, upah pembayaran PHK dan perhitungan pajak penghasilan. Regulasi pengupahan yang ditentukan oleh pemerintah yakni ialah upah minimum, struktur dan skala, lembur, absen bekerja akibat halangan serta metode pemberian upah.

Hak pekerja/buruh atas upah, muncul ketika hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan selesai saat hubungan kerja berakhir dan berhak

mendapat gaji yang sama dengan pekerjaannya, pengusaha diharuskan memberikan upah sesuai regulasi yang ditetapkan melalui persetujuan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jika upah di bawah ketentuan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan merujuk pada peraturan perundang-undangan. Komponen pengupahan berlandaskan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, ialah upah pokok yakni gaji utama yang diterima sesuai pekerjaan yang nominalnya ditentukan oleh kedua pihak, tunjangan tetap yang adalah suatu pembayaran yang diberikan secara tetap dan dibayarkan bersama-sama dengan gaji pokok seperti tunjangan keluarga meliputi istri dan anak, perumahan, kematian, daerah dan lain-lain. Untuk urusan konsumsi dan mobilitas dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tetap jika pemberian tunjangan tidak berkaitan dengan kehadiran serta diterima harian atau bulanan. Kemudian tunjangan fluktuatif ialah pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara fluktuatif untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut waktu yang berbeda dengan waktu pemberian gaji utama, seperti untuk mobilitas yang dilihat dari kehadiran, perihal konsumsi ditambahkan pada tunjangan fluktuatif jika diberikan karena presensi (pemberian tunjangan dapat berbentuk uang atau konsumsi (Wibowo et al., 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teknik omibus law dalam UU Cipta kerja merupakan langkah reformasi hukum yang bertujuan merapikan sistem regulasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Teknik tersebut mampu mengintegrasikan berbagai ketentuan lintas sector ke dalam satu kerangka hukum yang lebih ringkas. Dampaknya terlihat pada penyederhanaan regulasi dan berkurangnya tumpang tindih norma yang sebelumnya menjadi hambatan dalam praktik pemerintahan dan kegiatan usaha. Namun, disisi pembentukan peraturan perundang-undangan, penerapannya belum sepenuhnya memenuhi asas yang berlaku. Tujuan yang luas menyebabkan arah pengaturan kurang fokus. Proses pembentukan yang minim partisipasi publik menimbulkan persoalan pada asas keterbukaan. Kelemahan dalam perumusan norma, termasuk kesalahan rujukan pasal, menunjukkan bahwa kualitas teknis legislasi masih perlu diperbaiki. Selain itu, ketiadaan dasar hukum pada tahap awal pembentukan memperlihatkan ketidaksesuaian dengan prinsip kesesuaian jenis dan hierarki, meskipun kemudian telah diperbaiki melalui perubahan undang-undang. Dari sisi Harmonisasi, omnibus law memberikan dua dampak sekaligus. Struktur regulasi menjadi lebih tertata dan konflik antar peraturan dapat ditekan. Dari sisi lain, muncul potensi konflik norma baru, inkonsistensi antar pasal, serta ketidaksinkronan dengan aturan pelaksana. Sebuah kondisi yang menunjukkan bahawa integrasi norma dalam skala besar memerlukan ketelitian tinggi. Implikasi terhadap kepastian hukum pekerja, khususnya dalam hal pengupahan, menunjukkan adanya perubahan yang berpotensi mempengaruhi perlindungan hak. Kepastian hukum sangat ditentukan oleh

kejelasan norma, konsistensi pengaturan, dan keselarasan antara undang-undang dengan aturan turunannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam Alam, K., Perdana, PW, Irwan, Tugkup, DL, & Miran. (2022). Analisis implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3 (7), 1120.
- Alfianto, MH (2025). Tinjauan penerapan teknik omnibus dalam pembuatan Undang-Undang Cipta Kerja. *Peradilan: Jurnal Hukum dan Keadilan*, 14 (1), 50. <https://doi.org/10.55499/judiciary.v14i1.312>
- Anggono, BD (2020). Omnibus law sebagai teknik pembentukan undang-undang: Adopsi dan tantangannya dalam sistem peraturan-undangan Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding*, 9 (3), 320–321.
- Dahwir, A. (2020). Undang-undang Cipta Kerja dalam perspektif pembentukan peraturan-undangan. *Sol Justicia*, 3 (2), 172–173.
- Erlangga, SA, & Hartono, K. (nd). *Perbandingan sistem hukum civil law dan common law dalam penerapan yurisprudensi*. FH Universitas Airlangga.
- Gazali. (2022). *Pengantar ilmu peraturan-undangan*. Sanabil.
- Hermawati, M., & Suwarsit. (2024). Problematika pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja terkait perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 157. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11217408>
- Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan-undangan*. JDIH-BPK.
- Indrati, MF (2007). *Ilmu peraturan-undangan: Jenis, fungsi, dan materi muatan*. Kanisius.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (nd). *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020* https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_8240_1637822490.pdf
- Madjid, MASW, Failaq, MRF, Ummah, VR, & Yulfianto, A. (2023). Politik hukum dan problematika harmonisasi peraturan di bawah undang-undang melalui Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal APHTN-HAN*, 2 (2), 332.
- Mantopo, OS, & Izziyana, WV (2020). Konsep omnibus law dan permasalahan RUU Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, 5 (1), 23.
- Matomo, OS, & Izziyana, WV (2020). Konsep omnibus law dan permasalahan RUU Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, 5 (1), 24. <https://eprints.umpo.ac.id/5608/2/10.%20Artikel%20KONSEP%20OMNIBUS%20LAW.pdf>
- Nur, Z. (2023). Keadilan dan kepastian hukum (Refleksi kajian filsafat hukum dalam pemikiran hukum Imam Syâtibi). *Misykat Al-Anwar: Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, 6 (2), 247–272. <https://doi.org/10.24853/ma.6.2.247-272>
- Prabowo, AS, Triputra, AN, & Purwoleksono, DE (2020). Politik hukum omnibus law di Indonesia. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13 (1), 3. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>

- Rizki, M. (2025). Invensi keuangan dan hukum atas pelanggaran hak cipta dalam penampilan publik: Studi kasus penyelesaian penyelesaian royalti musik pada Mie Gacoan Bali. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2 (6), 259. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i6.1387>
- Santoso, APA (2023). *Pengantar hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial* . Pers Pustaka Baru.
- Wibowo, AR, Satrisna, AT, Pratama, BF, Beti, EW, Bill, C., Biyes, NA, Manurung, CV, Saputra, D., Prayitno, D., Andreta, DE, Elva, Ramadhani, FT, Rifky, IP, Japrianto, Sofyan, JH, Akifah, Ki., Baringbing, MMS, Novianti, MN, Mahardika, NARNP, ... Berlian, T. (2021). *Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pengembanan hukum di Indonesia* . Pusaka Media.
- Wiskatojati, L., Susanto, AA, & Cindy, IPK (2024). Prospek penerapan metode omnibus dalam pembentukan peraturan perundangan di Kementerian Keuangan RI. *Jurnal Prosiding Kajian Akademis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan* , 516–517.
- Yuniar, M. (2024). *Bedah UU Cipta Kerja dan implikasinya terhadap perusahaan dan pekerja, termasuk soal PHK* . Hukum online.