

**PERSEPSI STAKEHOLDER TENTANG EFEKTIVITAS OMNIBUS LAW CIPTA
KERJA DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
(Studi Kasus UU Ciptaker Kluster Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman)**

Greys Dean Manullang, Bening Hadilinatih

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Korespondensi penulis: greysmanullang@gmail.com, beningwin@gmail.com

Abstrak

Negara Indonesia merupakan Negara yang memiliki regulasi yang cukup banyak. Pada kepemimpinan Presiden Jokowi periode I terdapat sebanyak 10.180 regulasi yang dikeluarkan dari tahun 2014-2019 yang terdiri atas 131 Undang-Undang, 526 Peraturan Pemerintah, 839 Perpres, dan 8.684 Peraturan Menteri. Banyaknya regulasi tersebut membuat idealisme perundangan masih jauh dari kata realitas, dan belum memberikan kepastian hukum kepada masyarakat, sehingga diperlukan adanya Omnibus Law. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Persepsi Stakeholder Tentang Efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. Lokasi Penelitian di Kabupaten Sleman.

Peneliti ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian ini merupakan stakeholder dari Omnibus Law UU Cipta Kerja di Kabupaten Sleman yang terdiri dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, HRD PT Primissima, Karyawan PT Primissima, Pengusaha, dan Konsultan Hukum. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: sejak disahkannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Undang-undang ini memiliki banyak kontroversi dan belum mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam upaya peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Persepsi; Omnibus Law; Kesejahteraan Pegawai.

Abstract

Indonesia is a country that has quite a lot of regulations. During President Jokowi's first period of leadership, there were 10,180 regulations issued from 2014-2019, consisting of 131 laws, 526 government regulations, 839 presidential regulations and 8,684 ministerial regulations. The large number of regulations means that legislative idealism is still far from reality, and does not provide legal certainty to the public, so an Omnibus Law is needed. This research aims to determine stakeholder perceptions regarding the effectiveness of the Omnibus Law on Job Creation in improving employee welfare. Research Location in Sleman Regency.

This researcher used a qualitative descriptive approach. Data collection was carried out using interviews, observation and documentation methods. The informants for this research are stakeholders in the Omnibus Law of the Job Creation Law in Sleman Regency, consisting of the Head of Industrial Relations and Worker Welfare, PT Primiissima HRD, PT Primiissima Employees, Entrepreneurs and Legal Consultants. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that: since the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, this law has had a lot of controversy and has not been able to create significant changes in efforts to improve employee welfare.

Keywords: Perception; Omnibus Law; Employee welfare.

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang memiliki regulasi yang cukup banyak. Pada kepemimpinan Presiden Jokowi periode I terdapat sebanyak 10.180 regulasi yang dikeluarkan dari tahun 2014-2019 yang terdiri atas 131 Undang-Undang, 526 Peraturan Pemerintah, 839 Perpres, dan 8.684 Peraturan Menteri. (Safrezi Fitra, data publish 10.180 Regulasi Terbit Sepanjang 2014-2019, Databoks. katadata.co.id).

Secara terminologi, kata Omnibus berasal dari Bahasa Latin yang memiliki arti “Untuk Semuanya”. Dari sisi hukum, Omnibus Law merupakan sebuah aturan yang dibuat berdasarkan hasil dari penggabungan beberapa aturan dengan substansi dan tingkat yang berbeda.

Dalam jurnal Fitryantica (2019) Menurut Pakar Hukum Tata Negara Bivitri Savitri, Omnibus Law diartikan sebagai sebuah undang-undang (UU) yang dibuat untuk menyasar isu besar yang ada di suatu negara. “Selain menyasar isu besar, tujuannya juga untuk mencabut atau mengubah beberapa UU. Sederhananya, *Omnibus Law* adalah sebuah konsep yang menyederhanakan beberapa aturan dalam satu bagian. Pemerintah yang berupaya

menyederhanakan sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 Pasal menjadi 174 pasal (Dikti.kemendikbud.go.id, “Booklet UU Cipta Kerja”, Oktober 2020).

Meminjam dari istilah Richard Suskind menyebutkan bahwa Hyper Regulation atau obesitas hukum merupakan penyusunan regulasi yang tidak dilakukan secara terstruktur, sistematis, masif dan tumpang tindih antara peraturan yang satu dengan aturan yang lain. Luhukay, R. S & Jaelani, A.K (2019). Hyper Regulation membuat negara hukum memiliki kecenderungan untuk terjadi ketidakharmonisan produk hukum, sehingga pesan dan nilai tujuan mulia hukum masih terabaikan yaitu kepastian hukum dan keadilan. Idealnya undang-undang memberikan nilai kepastian dan keadilan bagi masyarakat dalam melaksanakan kegiatan dalam rangka menjalankan hak konstitusionalnya dijamin oleh UUD 1945. Kepastian dan Keadilan merupakan cerminan dari peraturan daerah.

Persoalannya adalah banyaknya regulasi yang menjadi masalah seperti peraturan yang tidak harmonis, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep Omnibus Law tentu merupakan langkah

yang tepat. Karena Omnibus Law adalah hukum yang berfokus pada penyederhanaan jumlah peraturan karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang pada suatu waktu.

Masalah regulasi pada dasarnya bukan hanya masalah kuantitas, tetapi masalah lain yang sering muncul, seperti: regulasi yang tumpang tindih, konten yang tidak sesuai, masalah sdiri departemen, regulasi yang tidak terkendali, masalah pembentukan non-partisipasi, dll. Jadi, tentu saja tidak cukup menggunakan pendekatan omnibus untuk mengatasi masalah regulasi. Sepintas, pendekatan omnibus memang merupakan cara yang baik untuk keluar dari kasus ultra-regulasi. Namun tanpa upaya lain, isu discord, isu regulasi non-partisipatif diri sektoral, dan tentunya pendekatan omnibus saja tidak akan efektif.

Omnibus Law Cipta Kerja dimaksudkan untuk meningkatkan ekosistem investasi, meningkatkan pertumbuhan ekonomi indonesia, kemudahan dalam berusaha, mendorong kepatuhan sukarela Wajib Pajak (WP) dan menciptakan keadilan berusaha dalam negeri dan pelaku usaha luar negeri dan menciptakan lapangan kerja yang luas. Dengan adanya Omnibus Law yang telah

menghasilkan 11 (sebelas) kluster yang menjadi isi dalam Omnibus Law Cipta Kerja, yakni Penyederhanaan Perizinan, Persyaratan Investasi, Ketenagakerjaan, Pengadaan Lahan, Kemudahan Berusaha, Dukungan Riset dan Inovasi, Administrasi Pemerintahan, Pengenaan Sanksi, Kemudahan, Pemberdayaan, dan Perlindungan UMKM, Investasi dan Proyek Pemerintah, dan Kawasan Ekonomi. Diharapkan akan memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum.

Terkait dengan hal tersebut diatas, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 bagian menimbang point (b) menyebutkan: bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian adanya Omnibus Law cipta kerja diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja, buruh atau pegawai. Namun dalam kenyataannya banyak kritikan masyarakat yang dilontarkan ketika undang-undang

cipta kerja ini diundangkan, karena dinilai banyak merugikan hak-hak pekerja atau buruh, dan proses penyusunan undang-undang ini dinilai bermasalah, dan berpotensi meningkatkan deforestasi di negara tersebut. Ratusan buruh dan mahasiswa berunjuk rasa di sejumlah daerah, seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Ambon, termasuk Yogyakarta menolak pengesahan UU Cipta Kerja.

Analisis terhadap Persepsi Stakeholder sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana pendapat atau penilaian pihak-pihak yang terkait terhadap suatu objek tertentu. Dalam penelitian ini objek persepsi yang dimaksud adalah tentang keberhasilan atau efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai. Penelitian atau kajian terhadap persepsi Stakeholder atau pihak-pihak terkait tentang efektivitas Omnibus Law cipta kerja terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan diharapkan akan dapat menghasilkan rekomendasi atau masukan kepada pemerintah serta pihak-pihak terkait dalam mengevaluasi implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya terkait dengan manfaatnya bagi peningkatan kesejahteraan pekerja/pegawai/buruh yang ada di Indonesia.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana Persepsi Stakeholder Tentang Efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pegawai.

B. Kajian Pustaka

B.1 Pengertian Persepsi

Menurut Philip Kotler (1997: 164) Persepsi adalah proses bagaimana seseorang individu menentukan, mengorganisasi serta menginterpretasikan masukan-masukan berita buat membentuk gambaran dunia yang memiliki arti.

Adapun Definisi lain perihal persepsi adalah menjadi suatu atribut yang mendasarkan di pengalaman buat mendorong penerimaan suatu lewat panca indra manusia. menggunakan demikian bisa disimpulkan bahwa persepsi artinya suatu proses menginterpretasikan dan memberi pandangan atau evaluasi terhadap objek tertentu.

Persepsi dimulai dengan menangkap stilmulus melalui penglihatan, telinga, penciuman, serta rasa yang lalu individu menyeleksi objek yang menarik dan mengorganisir rangsangan yang diterima menggunakan logika sehat dan berakhir di penafsiran dan menilai terhadap suatu objek yang dilakukan sang individu.

B.2 Konsep Efektifitas

Secara etimologi kata “efektif” merupakan diadopsi kata dari bahasa Inggris yaitu “effective” yang memiliki arti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.

Lebih lanjut Handyaningrat (2006:16) juga menyebutkan kinerja, kinerja adalah pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Pasolong (2007:9), efektivitas merupakan “efek” dalam hubungan sebab akibat. Pada dasarnya kerja yang efektif adalah pekerjaan yang terencana dengan baik dan melalui proses yang telah ditentukan yang akan menjadi pencapaian tujuan akhir.

Pendapat lain terkait dengan efektivitas adalah:

- a. Mempunyai efek, pengaruh atau akibat.
- b. Memberikan hasil yang memuaskan.
- c. Memanfaatkan waktu dengan cara yang sebaik-baiknya. Badudu (1996: 371)

Konsep ini merupakan acuan pencapaian perusahaan sebelumnya yang

akan dijadikan sebagai catatan atau pedoman bagi perkembangan perusahaan selanjutnya, guna mencapai efektivitas dan efisiensi.

B.3 Definisi *Omnibus Law* Cipta Kerja

Secara hukum, Omnibus Law adalah undang-undang, misalnya seperti yang sekarang di Indonesia dikenal dengan Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja (umumnya dikenal dengan Omnibus Law). Dengan demikian, status Omnibus Law sendiri sudah setingkat undang-undang dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Undang-Undang (sebagaimana diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019).

Kata omnibus sendiri berarti mobil dengan banyak muatan (Pietro Calage, 2000:101). Artinya, dalam hal omnibus legislasi sebagai peraturan perundang-undangan, fokus atau ciri-ciri omnibus legislasi adalah pada objek dan isi peraturan perundang-undangan yang menggunakan omnibus legislasi itu sendiri. Dapat dipahami bahwa Omnibus Law hanyalah istilah yang mendefinisikan hukum normatif dengan banyak kandungan.

Dapat dipahami bahwa Omnibus Law berupaya menyatukan asas-asas hukum

yang tertuang dalam banyak peraturan perundang-undangan pada tingkat yang berbeda. Dalam hal sebelum lahirnya Omnibus Law yaitu undang-undang untuk menciptakan lapangan kerja, pada kenyataannya sistem hukum Indonesia mengenal jenis Omnibus Law dalam kerangka hukum, seperti KUH Perdata. Acara perdata memiliki aturan tentang orang, hal, janji, sampai akhir dan bukti. KUH Perdata juga merupakan hukum umum bagi hukum-hukum khusus lainnya yang terkait dengannya. Namun, kode sipil dan undang-undang juga pada tingkat yang sama dengan undang-undang. Ciri-ciri Omnibus Law, mengingat kontennya yang beragam dan non-eksklusif, sering disebut sebagai hukum nasional atau hukum payung. Rio Cristiawan (2021: 2) Artinya, Omnibus Law menjadi acuan dan dasar kajian terhadap peraturan perundang-undangan lainnya dibawah undang-undang, misalnya peraturan pemerintah (PP) dan konten yang terkait dengan konten yang diatur dalam Omnibus Law.

B.4 Definisi Kesejahteraan Pegawai

Menurut Edi Suharto, (2008), kata “kesejahteraan” secara umum diartikan sebagai keadaan sejahtera, yaitu keadaan terpenuhinya segala macam kebutuhan hidup, terutama yang pokok seperti pangan,

sandang, papan, pendidikan dan perawatan kesehatan. Menurut teori ekonomi murni (indikator ekonomi murni), kesejahteraan seseorang atau keluarga biasanya tampak dalam bentuk pendapatan atau kekayaan rata-rata atau produksi tahunan (Budiman, 1996).

Menurut teori ini, seseorang atau keluarga yang berpenghasilan rendah mewakili tingkat kesejahteraan yang rendah, sehingga akan ada satu keluarga atau tiga komunitas menurut tingkat pendapatannya, yaitu: sekelompok orang yang kurang uang. pendapatan menengah, dan pendapatan besar.

Menurut Manullang (1999: 25) dalam bukunya "Dasar-Dasar Manajemen" mengenai pengertian kesejahteraan pegawai seperti jaminan hari tua, pengobatan, rekreasi dan sebagainya merupakan hal-hal yang dibutuhkan oleh pegawai karena, ini merupakan daya perangsang yang tidak kecil bagi pekerja."

C. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2016: 8), ini menjelaskan:

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi post-positivis untuk meneliti kondisi objek alam (berlawanan dengan eksperimen) di mana peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel secara sengaja dan bola salju sumber data, teknik pengumpulannya adalah triangulasi Pengukuran (kombinasi), analisis data bersifat induktif/kualitatif, hasil penelitian kualitatif menekankan makna generalisasi.

C.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus, data diambil melalui wawancara kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnaker) Kabupaten Sleman, dan Buruh di PT. Primissima yang berada di Kabupaten Sleman. Data diambil sesudah Omnibus Law Cipta Kerja diberlakukan kurang lebih selama 2 (dua) tahun.

C.2 Jenis Data

Sumber data adalah segala aspek yang dapat memberikan informasi tentang data yang dibutuhkan untuk penelitian. Berdasarkan sumber data tersebut, sumber data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu;

Data Primer adalah data yang peneliti butuhkan dan ciptakan untuk memecahkan

semua masalah yang dihadapinya, dan data yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dari subjek penelitian. Selanjutnya data primer yang dimaksud adalah data berupa data tertulis, antara lain naskah, foto, dan data lainnya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memfokuskan pada persepsi pemangku kepentingan Persepsi Stakeholder Tentang Efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pegawai di Kabupaten Sleman.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara cepat dan tidak spesifik untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, serta dapat diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, dengan kata lain data sekunder adalah data yang dapat berupa kajian teoritik baik itu artikel, jurnal, dan literatur lainnya yang membahas dan berkaitan dengan objek formal dan objek materiil penelitian.

C.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode penelitian yang utama atau mendasar, termasuk metode dan klasifikasi data yang dibutuhkan, terutama data mentah. Selain itu, selama penelitian ini, peneliti menggunakan pengumpulan data

formal (formal setting) di Disnaker Kabupaten Sleman dan PT. Primissima, tentang efektivitas undang-undang Cipta Kerja di Kabupaten Sleman. Dalam menyusun dan memperoleh data, penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar teori dan pengetahuan untuk menentukan apa yang terjadi (analisis). Dari (Sugiyono, 2016), dijelaskan bahwa ada dua variabel observasi yaitu observasi partisipan dan non partisipan dan dua instrumen sebagai terstruktur dan tidak terstruktur. Atas dasar keahlian teknis, penelitian tentang persepsi pemangku kepentingan terkait efektivitas Omnibus Act menggunakan metode observasional yang tidak disertai dengan instrumen formal. Oleh karena itu, peneliti tidak ikut serta dalam proses penciptaan ide-ide terkait karya terkait efektivitas Omnibus Law Ciptaker, melainkan menjadi pengamat pribadi dan ide-ide dari mereka yang bertindak di perusahaan PT. Primissima dan Disnaker Kabupaten Sleman.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses dua atau lebih interaksi antara pewawancara dan asisten untuk mendapatkan data. Selain itu, menurut

Sutrisno Hadi (1986), metode wawancara yang harus dijadikan pedoman dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) subjek (responden) adalah orang yang sehat.
- 2) Bahwa apa yang dikatakan dalam artikel penelitian adalah benar dan dapat dipercaya
- 3) Dan penjelasan pasal ini untuk laporan keuangan yang diperkenalkan oleh auditor adalah sama dengan permintaan auditor. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dapat dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media elektronik, seperti telepon, telepon, dll.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu proses dan metode pengumpulan data berdasarkan data tertulis, baik berupa teks, gambar maupun data lainnya. Ini adalah salah satu metode utama untuk mendapatkan dan memeriksa keakuratan data yang diperoleh oleh peneliti.

D. Hasil dan Pembahasan

D.1 Persepsi Stakeholder Terhadap Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja di Kabupaten Sleman

Penetapan kebijakan atau keputusan pemerintah akan mempunyai pengaruh, akibat atau dampak baik terhadap masyarakat maupun terhadap pemerintah sendiri. Dampak dari suatu kebijakan dapat berupa dampak

positif maupun negatif, demikian halnya dengan penetapan kebijakan pemerintah berupa Omnibus Law UU Cipta Kerja.

Masyarakat sebagai sebuah komunitas baik dalam komunitas formal atau informal, akan merasakan pengaruh, akibat atau dampak dari Omnibus Law Cipta Kerja, terutama bagi anggota masyarakat yang bekerja pada organisasi formal atau perusahaan. Untuk mengetahui tentang Persepsi Stakeholder Terhadap Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja di Kabupaten Sleman dalam penelitian ini masyarakat yang menjadi objek penelitian adalah komunitas masyarakat yang bekerja di PT Primissima Kabupaten Sleman. Selain buruh dan karyawan di PT Primissima objek penelitian yang lain adalah pejabat atau pimpinan di Disnaker Kabupaten Sleman serta beberapa stakeholder terkait yang lain.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pendapat stakeholder tentang dampak Omnibus Law Cipta Kerja terdiri dari dampak positif dan dampak negatif.

Pendapat tentang Dampak positif Omnibus Law Cipta Kerja dikemukakan oleh Chemmy seorang pengusaha pada tanggal 18 Desember 2022, bahwa:

“saya setuju dengan pemerintah karena Undang-Undang Cipta Kerja, undang-

undang yang mencakup semua yang dibuat oleh pemerintah, tidak diragukan lagi baik untuk rakyat dan menawarkan solusi untuk masa depan kepada para pengangguran”.

Pendapat tersebut sejalan dengan tujuan pemerintah dalam menyusun Omnibus Law adalah untuk menciptakan lowongan pekerjaan sebanyak mungkin dan membuatnya lebih mudah untuk mengelola lisensi perusahaan, Menurut pendapat peneliti, Omnibus Law UU cipta kerja ini belum sepenuhnya dilaksanakan dan tidak ada bukti yang mendukungnya, maka terlihat jelas dari apa yang peneliti amati bahwa apa yang ditegaskan pengusaha itu tidak tepat.

D.2 Persepsi tentang Tingkat kepuasan yang diperoleh pegawai dari Hasil Omnibus Law UU Cipta kerja.

Persepsi merupakan suatu proses dimana kita mampu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan pola stilmulus di suatu lingkungan. (Kartobo & Gulo, 2001) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang sadar akan sesuatu di lingkungannya melalui indera yang dimilikinya, pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa persepsi yang ada di dalam UU Cipta Kerja akan memberikan pengaruh kepada karyawan. Maksudnya adalah seorang karyawan yang

memiliki persepsi yang positif terhadap Undang-Undang tersebut akan memiliki dan menunjukkan motivasi kerja yang baik. Hal itu berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki persepsi yang negatif terhadap UU cipta kerja, mereka cenderung akan menunjukkan menurunnya motivasi kerja. Dengan begitu persepsi akan sangat erat kaitannya dengan berbagai stilmulus yang ada. Semakin baik stilmulus yang ada, maka akan semakin baik pula dampaknya terhadap persepsi seseorang. Namun hal yang perlu digaris bawahi adalah persepsi bersifat individual yang dapat dipengaruhi oleh beberapa stilmulus baik secara internal atau eksternal.

Seperti yang dikatakan oleh Rina selaku karyawan di PT Primissima pada tanggal 24 Januari 2023 terkait kepuasan terhadap UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja:

“kalau saya pribadi tidak puas mba, karena menurut saya undangundang itu terlalu prematur dan seolah olah pekerja dijadikan sebagai alat tanpa melihat sebab dan akibat dari pada UU itu sendiri”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Timoty pada tanggal 24 Januari 2023 bahwa:

“saya juga kurang setuju mba, banyak sekali hal-hal yang tidak tepat sasaran kepada para tenaga kerja dan pekerja terancam tidak menerima pesangon, penghapusan upah

minilmum, perluasan jenis pekerjaan yang bisa di-outsourcing, hingga masuknya TKA unskill”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa pekerja di PT Primissima ditemukan beberapa fakta bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, hal ini disebabkan pengelolaan manajemen dan sumber daya manusianya cukup baik dan masih memberikan hak karyawan seperti hak cuti, gaji/upah, fasilitas dan kenyamanan serta keamanan kepada karyawan. Motivasi kerja karyawan berhubungan dengan persepsi, Persepsi adalah proses mental yang digunakan seseorang untuk mengenali rangsangan atau memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penciuman dan penghayatan perasaan sehingga menghasilkan berbagai makna yang mengarahkan pada kesan, pengertian dan pemahaman tertentu.

D.3 Persepsi tentang Terciptanya keadaan yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan pegawai

Salah Satu variabel yang menentukan keberhasilan kinerja pemerintah adalah tingkat pengangguran. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pengangguran akan semakin berpengaruh dan memberikan citra yang buruk terhadap kinerja pemerintah, namun semakin rendah tingkat

pengangguran akan membuat citra dan kinerja pemerintah akan semakin membaik. Selain itu, tugas dasar dari pemerintah adalah mengatasi permasalahan pengangguran namun tetap memperhatikan bagaimana nasib kaum buruh, kesejahteraannya, keselamatan lingkungan, kesempatan kerja, serta penyediaan atau penciptaan lapangan kerja. Pada saat ini UU Cipta Kerja seringkali dikatakan dapat menurunkan tingkat kesejahteraan buruh dan pekerja (Nathan & Sunardi, 2020). Di sisi lain, para pembuat kebijakan menyatakan bahwa dengan adanya UU Cipta Kerja buruh dan pekerja akan lebih sejahtera.

Sebagaimana diungkapkan oleh Sigit selaku HRD PT Primissima pada tanggal 25 Januari 2023 mengatakan, bahwa:

“ya mba, disini (PT Primissima) semuanya kondusif baik sebelum dan sesudah diberlakukannya UU Ciptaker. Semua pekerja disini mendapat hak nya baik dari cuti, dan gaji sesuai dengan ketentuan”.

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ir. Teguh selaku Kepala Bidang HI dan Kesejahteraan Pekerja di Disnakertrans mengatakan, bahwa:

“sampai saat ini masih kondusif mba, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya laporan ataupun pengaduan yang

sampai ke dinas selama diberlakukannya UU No 11 Tahun 2020 ini”.

Saat ini UU Cipta Kerja kerap kali dikatakan dapat menurunkan tingkat kesejahteraan buruh dan pekerja. Pembuat kebijakan tentunya mengklaim dengan menyatakan bahwa justru dengan UU Cipta Kerja buruh dan pekerja akan lebih sejahtera.

Namun, jika dilihat dari mulai disahkannya UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja ini memiliki banyak kontroversi dan konduktivitas dalam peningkatan kesejahteraan pegawai juga tidak ada perubahan yang signifikan, seperti di PT Primissima sendiri masih menerapkan dan tetap seperti peraturan sebelumnya yakni UU No 13 Tahun 2003.

E. PENUTUP

E.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Stakeholder yang terkait dengan Omnibus Law Undang-undang Cipta Kerja yang terdiri dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, HRD PT Primissima, Karyawan PT Primissima, Pengusaha, dan Konsultan Hukum, dapat diketahui bahwa Persepsi Stakeholder tentang efektivitas Omnibus Law terhadap kesejahteraan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Persepsi tentang Dampak dari hasil Omnibus Law Cipta kerja Salah seorang pengusaha berpendapat bahwa dampak Omnibus Law cukup baik dikarenakan akan mengurangi angka pengangguran yang nantinya meningkatkan kesejahteraan rakyat, Sedangkan seorang Konsultan Hukum berpendapat bahwa Omnibus Law memiliki dampak yang negatif. Hal ini dikarenakan banyak pasal yang merugikan buruh/karyawan yang dinilai tidak menyejahterakan pekerja.
2. Persepsi tentang Tingkat kepuasan yang diperoleh pegawai dari Hasil Omnibus Law UU Cipta kerja Karyawan di PT Primissima berpendapat bahwa Omnibus Law belum dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dikarenakan proses pembuatan Undang-Undang dinilai prematur dan seolah olah pekerja dijadikan sebagai alat tanpa melihat sebab dan akibat dari pada UU itu sendiri serta banyak sekali hal-hal yang tidak tepat sasaran kepada para tenaga kerja dan pekerja terancam tidak menerima pesangon, penghapusan upah minimum, erluasan jenis pekerjaan yang bisa di *outsourcing*, hingga masuknya TKA *unskill*.
3. Persepsi tentang Terciptanya keadaan yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan pegawai Kepala Bidang HI dan Kesejahteraan Pekerja dan HRD PT Primissima berpendapat bahwa Omnibus Law UU Cipta Kerja belum dapat menciptakan keadaan yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan pegawai karena masih banyak perusahaan yang belum mengetahui dan belum mengimplementasikan Undang-Undang ini di perusahaan dan masih menerapkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Persepsi tentang Intensitas pengaturan setelah terjadinya Omnibus Law Cipta Kerja Kepala Bidang HI dan Kesejahteraan Pekerja berpendapat bahwa setelah terjadinya Omnibus Law UU Cipta Kerja, intensitas pengaturan ketenagakerjaan cukup baik tidak ada masalah ataupun hambatan, tapi ada beberapa kasus yang sampai ke

Disnaker seperti PHK yang nantinya perselisihan antara pekerja dan perusahaan ini diselesaikan di Disnaker melalui mediasi dan belum dapat menciptakan pengaturan yang mendukung peningkatan kesejahteraan pegawai karena banyak pekerja yang merasa dirugikan dan kurang setuju atas Undang-undang No 11 Tahun 2020.

5. Secara umum peneliti menyimpulkan bahwa stakeholder Omnibus Law UU Cipta Kerja di Kabupaten Sleman memiliki persepsi atau pendapat yang berbeda tentang efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai. Ada yang setuju dengan adanya Omnibus Law UU Cipta Kerja dan ada yang tidak setuju. Stakeholder menilai Pemerintah sangat tertutup dan tergesa-gesa dalam penyusunan dan pemberlakuan Omnibus Law UU Cipta Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat Omnibus law cipta kerja belum sesuai dengan harapan karyawan, dan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan mereka.

E.2 Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja khususnya kluster ketenagakerjaan ini perlu dikaji ulang kembali dengan melihat hasil implementasi pasca disahkannya Undang-Undang No 11 Tahun 2020. Karena berdasarkan hasil temuan peneliti terkait efektivitas Omnibus Law Cipta Kerja di Kabupaten Sleman kurang setuju dengan Undang-Undang tersebut, hal ini cenderung merugikan pekerja. Dalam hal ini diharapkan perhatian dan kajian ulang oleh pihak pemerintah terhadap Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja serta lebih transparansi dan melibatkan aktif Stakeholder yang nantinya merasakan Undang-Undang tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih luas lagi wilayah penelitian maupun referensi yang terkait dengan Persepsi Stakeholder tentang Omnibus Law Cipta Kerja terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pegawai agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Alase, Abayomi, (2017). The interpretative phenomenological Analysis (IPA): A Guide to a Good Qualitative Reseach Approach. *International journal of Education and Literacy studies*, Vol. 5 No. 2, April 2017. DOI: 10.7575/aiac. Ijels.v.5n.2p.9.
- Anggono, B. D, (2020). Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia. *Jember*. Vol. 9 No. 1, April 2020.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*.
- Azhar, M. (2019). Omnibus Law sebagai Solusi Hiperregulasi Menuju Sonkronisasi Peraturan Per-Undang-undangan di Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 170.
- Badudu. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Bimo Walgito, B. W. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*.
- Budiman, A. 1996. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Pustaka Utama
- Busroh, F. F. (2017). Konseptualisasi Omnibus Law dalam menyelesaikan permasalahan regulasi pertanahan. *Arena Hukum*, 10(2), 247.
- Christiawan, R. (2021). *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*. Bumi Aksara.
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo
- Edi, S. 2008. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Fitryantica, A. (2019). Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. *Gema Keadilan*, 6(3), 303
- Handyaningrat, S. (2006). *Pengantar studi administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Hanks, P. (1979). *Collins dictionary of the English language*.
- Harjono, Dhaniswara k, (2020). Konsep Omnibus Law di tinjau dari undang-undang No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, "1985 *Manajemen Dasar*" Jakarta Ibnu Hadjar.1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indrati, Maria Farida. *Ilmu Perundang-Undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007).
- Johanesen, (2001). *Etika*. Jakarta: gramedia pustaka utama.
- Karo, R. P. K., & Yana, A. F. (2020). Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 723-729.

- Koentjaraningrat, (2009:115-118). Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kurniawan, f. (2020). Problematika Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenaga Kerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Perkerja Yang Di PHK.Surabaya.
- Linton, (2013:22). Antropologi, Suatu Penyelidikan Tentang Manusia. Bandung: Jerman.
- Luhukay, R. S., & Jaelani, A. K. (2019). Penataan Sistem Peraturan PerundangUndangan Dalam Mendukung Penguatan Konstitusi Ekonomi Indonesia. Jatiswara, 34(2), 157.
- Nawawi, H. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Manullang, 1988."Dasar-Dasar Manajemen" Jakarta, Ghalia Indonesia
- Mayasari, (2020). Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law di Indonesia. Jurnal Rechts Vinding, Vol. 9 No.1, April 2020
- Moekijat. 2001. Manajemen Personalialia. Bandung: Alumni.
- Moleong, (2005:6). Metode penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2007). Theory of Public Administration. Publisher Alfabeta, Bandung.
- Pietro, C. (2000). Constitution and Derivative Legislatio.
- Putra, (2020). Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi. Jurnal Rechts Vinding, Vol. 17 No. 1, Maret 2020.
- Putri, K., & Sahuri, C. (2017). Efektivitas Kinerja Ombudsman Dalam Menangani Pengaduan Pelayanan (Kasus Maladministrasi Di Kota Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Rakhmat, J. (1998). Psikologi Komunikasi, Remaja Rosdakarya, Bandung
- RIONO, A. PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP PENERAPAN OMNIBUS LAW UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR.
- Ritzer, George, 1996. Modern Socological Theory The Mc Gra-Will Companies, New York. Jakarta.
- Rizal, M. (2021). Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan. Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis, 5(2), 162-174.
- Satria, A, P, (2020). Suatu Analisis Terhadap Pelaksanaan Omnibus Law Dalam Pembentukan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja Di Indonesia. Semarang.
- Sanusi, Anwar. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyawan, Y, (2020). Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Persepsi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Semarang.

Sidharta, A. (2010). penemuan hukum progresif: Asas, Kaidah, Sistem dan penemuan hukum, makalah pada diskusi terbatas tentang metode penelitian hukum, Fakultas Hukum Unpas, Bandung, tgl, 22.

Soekanto, Soejono, (2012). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono, (2016). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Suryabrata, Sumadi. 2008. Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Trimantoro, Tahmid. 2004. Persepsi Konsumen Terhadap Pasar Tradisional dan Supermarket di Yogyakarta. Skripsi. Universitas Ahmad Dahlan (UAD). Yogyakarta. Utomo, P, (2019). Omnibus Law Dalam Persepsi Hukum Responsif. Semarang.

Venosia, D., Nugroho, H. W., & Zakiyah, A. (2021). PEMODELAN PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS REGRESI LOGISTIK BINER. Jurnal Sosial Humaniora, 12(2), 109-118.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

UNDANG-UNDANG

Pasal 1 Ayat 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (sebagaimana telah

diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (banyak dikenal sebagai Omnibus Law) Pasal 1 angka 1 UU 12 Tahun 2011

INTERNET

Safrezi Fitra, data publish 10.180 Regulasi Terbit Sepanjang 2014-2019, Databoks.katadata.co.id, Diakses pada 15 Oktober 2022.

Dikti.kemendikbud.go.id, “Booklet UU Cipta Kerja”, Oktober 2020. <<https://dikti.kemendikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/10/Booklet-UU-CiptaKerja.pdf>> [Diakses, 10 September 2022]

Dpr.go.id, “UU Ciptaker Hadir Untuk Indonesia Lebih Maju”, 09 November 2020 <<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/30590/t/UU+Ciptaker+Hadir+Untuk+Indonesia+lebih+Maju>> [Diakses pada 21 Oktober 2022]

Id.berita.yahoo.com, “Regulasi Adalah Peraturan untuk Mengendalikan Suatu Tatanan, Simak Fungsinya”, 14 September 2021.

<https://id.berita.yahoo.com/regulasi-adalah-peraturan-untuk-mengendalikan060033314.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAIUKN43MWXmTkVk1p9PFDew0_KcRXxI