ISBN 978-623-7482-72-7

PEMENUHAN HAK DAN JAMINAN PEKERJA BERDASARKAN UU NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA BAGI KARYAWAN HOTEL DI BADUNG

I Gusti Ayu Apsari Hadi[1], Ketut Sudiatmaka[2], Komang Febrinayanti Dantes[3]
[1]Jurusan Hukum & Kewarganaegaraan FHIS UNDIKSHA; [2]Jurusan Hukum & Kewarganegaraan FHIS UNDIKSHA;
[3]Jurusan Hukum & Kewarganegaraan FHIS UNDIKSHA
Email: apsarihadi2021@gmail.com , sudiatmaka58@gmail.com , febrinayati.dantes@undiksha.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the form of fulfillment of rights and the mechanism of providing worker guarantees, especially for hotel employees in Badung Regency based on Law Nr. 11 of 2020 concerning Job Creation/Omnibus Law which has been enter into force. The method of this study was empirical by looked at the knowledge and legal understanding of hotel employees on labor law and also the Job Creation Law related to the rights they have and the mechanism for filing workers' guarantees. The resulted obtain through socialization to hotel workers in Badung Regency showed a high participation rate reached out 100% attendance while at the same time providing a positive impact on the achievement of the program's objectives, providing maximum legal knowledge and understanding related to workers' rights and guarantees based on the Job Creation Law/Omnibus Law.

***Keywords**: Rights, Guarantees, Hotel Employees, Omnibus Law*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pemenuhan hak dan mekanisme pemberian jaminan pekerja khususnya bagi karyawan hotel di Kabupaten Badung berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law yang sudah diberlakukan. Metode yang digunakan adalah secara empiris dengan melihat pengetahuan dan pemahaman hukum karyawan hotel terhadap hukum ketenagakerjaan dan juga UU Cipta Kerja terkait hak-hak yang dimiliki serta mekanisme pengajuan jaminan pekerja. Hasil yang diperoleh melalui sosialisasi terhadap para pekerja hotel di Kabupaten Badung menunjukkan tingkat partisipasi tinggi mencapai kehadiran 100% sekaligus memberikan dampak positif tercapainya tujuan program yakni memberikan pengetahuan dan pemahaman hukum yang maksimal terkait hak-hak dan jaminan pekerja berdasarkan UU Cipta Kerja/Omnibus Law.

***Kata kunci:** Hak, Jaminan, Pekerja Hotel, Omnibus Law*

PENDAHULUAN

Indonesia memang tergolong menjadi negara yang memiliki beragam regulasi. Bahkan pada tahun 2017 terdapat 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan, sementara di bidang ekonomi dan investasi Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi (Putra, 2020).

Apabila yang menjadi permasalahan adalah banyaknya regulasi, maka konsep *omnibus law* merupakan langkah yang sudah tepat diambil oleh pemerintah. *Omnibus Law* merupakan suatu undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut pelbagai undang-undang sekaligus. Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) pemerintah berupaya mengurangi legislasi khususnya yang menghambat ekonomi dan investasi (Mayasari, 2020).

Pada kenyataannya begitu undang-undang ini disahkan banyak pihak yang merasa dirugikan bahkan terancam hak-haknya dengan berlakunya undang-undang ini nanti. Hal tersebut disebabkan UU Cipta Kerja ini dinilai akan membawa dampak buruk bagi tenaga kerja atau buruh.

Berlakunya UU Cipta Kerja telah menghapuskan beberapa ketentuan di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada UU No. 13 Tahun 2003 mengatur adanya Perjanjian Kerja Waktu untuk Tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama dua tahu dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sebagaimana di UU Cipta Kerja jangka waktu PKWT atau pekerja kontrak kontrak dihapuskan dalam ketentuan Pasal 56. Dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) menyebutkan Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Hal tersebut berpotensi memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas (Rizal, 2020).

Perubahan atas ketentuan-ketentuan terkait hak-hak pekerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja sudah barangkali akan menimbulkan keresahan bagi masyarakat atau pekerja di bidang usaha. Meskipun demikian, pemerintah dalam hal ini tetap optimis dengan pemberlakukan UU Cipta Kerja khususnya bagi iklim dunia usaha dan khususnya lapangan kerja.

Presiden Joko Widodo mengatakan bahwa UU Cipta Kerja sudah menjadi payung hukum berketetapan tinggi yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat. Alasan utama pemerintah memberlakukan UU Cipta Kerja dikarenakan tiap tahunnya ada sekitar 2,9 juta penduduk usia kerja baru yang akan masuk ke pasar kerja sehingga kebutuhan atas lapangan kerja baru juga sangat mendesak apalagi di tengah pandemi terdapat kurang lebih 6,9 juta pengangguran dan 3,5 juta pekerja terdampak Covid-19 . Jadi UU Cipta Kerja bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya nya bagi para pencari kerja dan pengangguran (Asmara, 2020). Pemerintah juga memberikan klarifikasi adanya disinformasi substansi dari berlakunya UU Cipta Kerja ini. Sebagai contoh, penghapusan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten, Upah Minimum Sektoral Provinsi masih ada namun berlaku Upah Minimum Regional. Begitu pula hak cuti seperti cuti sakit, cuti melahirkan dan sebagainya tetap ada dan dijamin oleh undang-undang. Kemudian jaminan sosial dan kesejahteraan juga masih termuat di dalam UU Cipta Kerja ini.

Sebagaimana klarifikasi pemerintah atas berlakunya UU Cipta Kerja sedikit banyak akan membawa pengaruh bagi pekerja-pekerja yang berkecimpung baik langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Seperti kondisi yang dialami oleh karyawan - karyawan hotel di Bali yang sangat tergantung dengan sektor pariwisata. Pada masa pandemi Covid-19 ini pariwisata di Bali seolah mati suri karena faktor turunnya tingkat kedatangan tamu atau wisatawan, kebijakan penutupan bandara, restoran dan hotel-hotel pun harus jemput bola dengan berbagai promosi agar tetap dapat beroperasi.

Kondisi tersebut tentunya akan sangat berdampak pada para pekerja atau karyawan hotel yang sehari-hari sangat bergantung pada datangnya tamu ke hotel mereka. Bahkan melihat fakta di lapangan sebagian besar usaha hotel di Bali sudah tutup dari awal April 2020. Tutupnya ratusan hotel di Bali sudah tentu berdampak pada kehidupan ribuan karyawan yang selama ini bekerja di sektor akomodasi penginapan tersebut. Hingga 13 April 2020 jumlah karyawan yang di-PHK jumlahnya mencapai 800 orang dan ada 46.000 karyawan yang dirumahkan (Nuruddin, 2020).

Begitu pula terhadap nasib karyawan yang bekerja di sektor pariwisata, utamanya karyawan hotel di Kabupaten Badung yang langsung terkena imbas akibat adanya kebijakan pembatasan kunjungan wisatawan ke Bali. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung mencatat, per 31 Maret

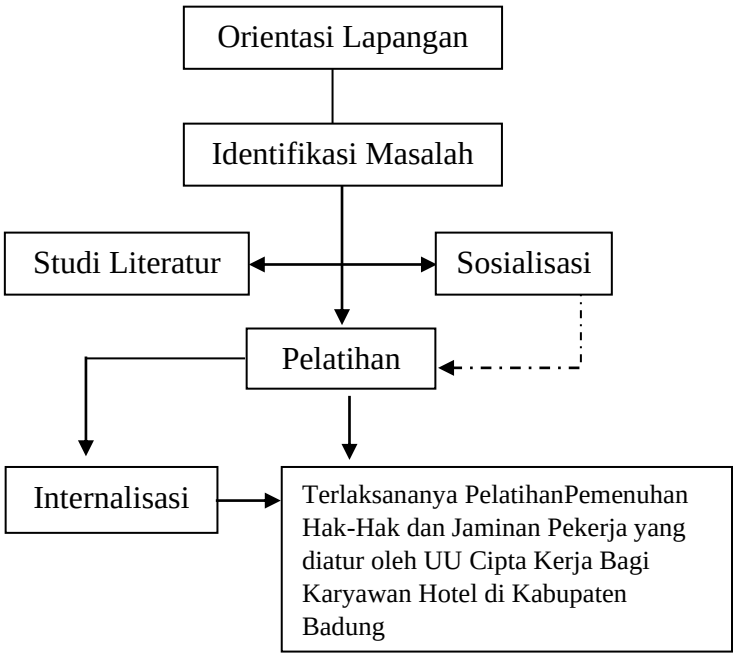
2020 sejumlah 1.781 orang pekerja pariwisata dirumahkan atau non-aktif dan 39 orang di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) di Badung. Dengan demikian, menjadi sangat penting untuk memberikan pemahaman bagi para pekerja atau karyawan hotel di Badung hak-hak dan jaminan yang masih bisa didapatkan ketika dalam status dirumahkan ataupun non-aktif. Selain itu karena kondisi memaksa mereka mengajukan *Unpaid Leave* atau cuti tidak berbayar sehingga sementara waktu sambil menunggu kepastian dari perusahaan mereka tidak mendapatkan upah. Pada akhirnya diperlukan suatu sosialisasi atas dasar aturan yang termuat dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja mengenai status dan hak-hak yang diperoleh apabila para pekerja tersebut masih dalam status dirumahkan, *Unpaid Leave* ataupun sampai di PHK. Diperlukan rangkaian kegiatan yang berkelanjutan dan terarah guna membantu para karyawan hotel tersebut mendapatkan jaminan dan hak-haknya.

Permasalahan dilematis yang muncul saat ini adalah pihak pengusaha hotel harus dengan terpaksa merumahkan dan memberi cuti tanpa upah kepada karyawannya. Hal tersebut di satu sisi memang kebijakan yang wajar mengingat tingkat hunian hotel di masa pandemi Covid-19 ini menurun, sedangkan dari sisi pekerja yang sebagian besar tulang punggung keluarga kemudian karena kondisi seperti ini dengan terpaksa harus dirumahkan tanpa ada kepastian akan bekerja kembali. Hal tersebut menjadi kekhawatiran akan berdampak diabaikannya hak-hak pekerja walaupun sedang dirumahkan oleh pihak hotel.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka yang menjadi permasalahan dalam pengabdian masyarakat ini adalah : bagaimanakah upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan hotel di Kabupaten Badung terhadap hak-hak kerja berdasarkan UU *Omnibus Law* serta bagaimana mekanisme pengajuan jaminan kerja bagi karyawan hotel di Kabupaten Badung sesuai UU *Omnibus Law* agar tetap mendapatkan keadilan apabila hak-haknya dilanggar.

Secara umum dari permasalahan yang telah dilakukan di lokasi rencana program pengabdian masyarakat, diperoleh kesimpulan bahwa ada seperangkat permasalahan yang dihadapi saat ini oleh para pelaku usaha, karyawan hotel di Kabupaten Buleleng, khususnya menyangkut pengetahuan umum dalam sistem ketenagakerjaan serta mekanisme pengajuan jaminan dan hak-hak pekerja yang baik sesuai aturan hukum yang berlaku.

Secara skematis alur kerja pemecahan masalah dalam kegiatan ini, dapat dijabarkan sebagai berikut :



METODE

Model pelaksanaan kegiatan ini semula direncanakan secara langsung (tatap muka) tetapi karena adanya pandemi Covid-19 sehingga dilaksanakan secara daring (dalam jaringan) melalui media *zoom meeting*. Lama pelaksanaan kegiatan adalah sekitar 6 (enam) bulan yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai pada proses evaluasi dengan melibatkan karyawan hotel sebagai pekerja, yang terdiri atas kurang lebih 20 (dua puluh) orang.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan yang telah dilakukan, maka dilakukan evaluasi minimal 3 (tiga) kali, yaitu evaluasi proses, evaluasi akhir, dan evaluasi tindak lanjut. Kriteria dan indikator pencapaian tujuan dan tolak ukur yang digunakan untuk menjustifikasi tingkat keberhasilan kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **a). Jenis Data** : Pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan secara umum dan mekanisme pemberian hak-hak dan jaminan kerja
   b). Sumber Data : Pekerja atau karyawan hotel
   c). Indikator : Pengetahuan karyawan hotel Kabupaten Badung
   d). Kriteria Keberhasilan : Terjadi perubahan yang positif terhadap pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan secara umum dan mekanisme pemberian hak-hak dan jaminan kerja
   e). Instrumen : Tes obyektif

2. **a). Jenis Data** : Pemahaman tentang pengajuan jaminan kerja bagi karyawan hotel di Kabupaten Badung
   b). **Sumber Data** : Pekerja atau karyawan hotel
   c). Indikator: Pemahaman Pekerja atau karyawan hotel di Kabupaten Badung
   d). Kriteria Pelaksanaan : Terjadinya perubahan yang positif tentang pengajuan jaminan kerja bagi pekerja atau karyawan hotel di Kabupaten Badung
   e). Instrumen : Pedoman pengajuan jaminan dan format observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Pemenuhan Hak-Hak dan Jaminan Pekerja Yang Diatur Dalam Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/*Omnibus Law* Bagi Karyawan Hotel di Kabupaten Badung dilaksanakan secara bertahap. Tahap pertama yakni penyampaian materi terkait pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan secara umum dan mekanisme pemberian hak-hak dan jaminan kerja yang dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2021 secara *online* (daring) di hotel wilayah Kabupaten Badung. Kegiatan ini dihadiri oleh tim pelaksana, dinas terkait, perwakilan pengusaha hotel, dan karyawan hotel yang berjumlah 20 orang.

Sebelum penyampaian materi oleh narasumber, peserta diberikan pretest dalam bentuk *multiple choice* sebanyak 10 soal. Pretest dilakukan untk mengukur pemahaman awal peserta terhadap hak-hak pekerja, hukum ketenagakerjaan, berlakunya UU *Omnibus Law* serta mekanisme pemberian jaminan kerja. Setelah peserta menyelesaikan pretest, dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh narasumber. Dalam kegiatan sosialisasi ini ditekankan beberapa materi mengenai hukum kontrak atau perjanjian yang menjadi dasar dari pemberian hak-hak pekerja. Adapun materi yang disampaikan adalah seputar konsep *Omnibus Law*, pengaturan hukum ketengakerjaan baik dalam UU Ketenegakerjaan maupun dalam UU *Omnibus Law*, asas-asas kontrak, jaminan pekerja di dalam UU *Omnibus Law*.

Penyampaian materi atau konsep *Omnibus Law* bertujuan untuk mengetahui pemberlakuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai suatu pembaharuan hukum yang baru berlaku di Indonesia. Gagasan konsep *omnibus law* pertama kali disampaikan Presiden Jokowi pada pidato pelantikannya tanggal 20 Oktober 2019 yang dalam pidatonya mengatakan, " *5 tahun ke depan yang akan dikerjakan antara lain: 1) membangun SDM yang pekerja keras; 2) Pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan UU Cipta Lapangan Kerja yang menjadi Omnibus Law untuk merevisi puluhan undang-undang yang menghambat penciptaan lapangan kerja dan yang menghambat UMKM; 3) Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan*

dan prosedur yang panjang harus dipotong. Menurut Presiden Jokowi, melalui adanya UU *Omnibus Law* nantinya akan dilakukan penyederhanaan kendala regulasi yang saat ini berbelit-belit dan panjang.

Ide agar Indonesia mengadopsi prinsip *Omnibus Law* dalam penyusunan regulasi juga dimaksudkan agar pemerintah dan parlemen tidak perlu harus merevisi UU satu persatu, melainkan cukup membuat satu UU baru yang mengamandemen pasal-pasal dalam beberapa UU sekaligus. Negara seperti Amerika Serikat telah menerapkan konsep ini untuk dapat mengatasi banyaknya regulasi yang tumpang tindih dan proses legislasi yang berbelit (K. Hardjono, 2020).

Omnibus Law bisa dikatakan masih belum populer di Indonesia akan tetapi perlu dijelaskan metode-metode internalisasi *omnibus law* yang berlaku saat ini. *Omnibus Law* merupakan konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa peraturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dalam hal ini *Omnibus Law* mengandung lebih dari satu muatan pengaturan. Inilah mengapa *omnibus Law* didefinisikan sebagai hukum untuk semua. Akan tetapi UU *Omnibus Law* ini merupakan terobosan hukum yang dapat menjadi penggerak (*trigger*) bagi penguatan kapasitas Indonesia sebagai negara hukum dan fungsi legislasi DPR. (Busroh, 2017: 227).

UU *Omnibus Law* saat ini dimaknai sebagai UU baru yang mengatur berbagai macam materi dan subjek untuk menyederhanakan beberapa UU yang masih berlaku (Matompo, 2020). *Omnibus Law* berbeda dengan kodifikasi yang merupakan penyusunan danpenetapan peraturan – peraturan hukum dalam kitab UU secara sistematis mengenai bidang hukum yang lebih luas, misalnya hukum perdata, pidana, dan dagang

Berdasarkan pernyataan Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Prof. Benny Riyanto " *Omnibus Law* sebuah metode dalam proses legislasi atau penyusunan regulasi, bukan jenis peraturan perundang-undangan (Hidayat, 2020)." Proses pembentukannya sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019. Jika *Omnibus Law* dipahami sebagai metode tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan asal jenisnya adalah UU (*bill*) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabungkan menjadi satu UU. Demikian juga apabila dikaitkan dengan ketentuan mengenai materi muatan undang-undang, maka keberadaan *Omnibus Law* tidak bertentangan dengan UU No. 12 Tahun 2011 sepanjang materi muatan yang diatur *Omnibus Law* sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang tersebut. Selain pula, tidak ada larangan dalam UU No. 12 Tahun 2011 bagi pembentukan *omnibus Law* yang berfungsi untuk mengakomodasi beberapa materi muatan sekaligus.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau *Omnibus* Law yang memuat beragam Undang-Undang telah menganti atau menghapus beberapa ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagekerjaan. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan pekerja, hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam UU No. 13/2003 diubah dan diberlakukan dalam UU No. 11 Tahun 2020.

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan

pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Seperti yang diketahui menurut Mariam Darus mengemukakan bawah di dalam sistem hukum terdapat kumpulan asas-asas hukum yang terpadu (Windari, 2014, h. 8). Pandangan ini menunjukkan bahwa secara subtansif asas hukum perjanjian adalah suatu pikiran mendasar tentang kebenaran (*waarheid, truth*) untuk menopang norma hukum dan menjadi elemen yuridis dari suatu sistem hukum perjanjian (Windari, 2014, h. 8). Dengan adanya perjanjian tersebut menjadi pedoman bagi pengusaha dalam menjalankan aktivitas usahanya.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Lahirnya UU *Omnibus Law* yang di dalamnya memuat klaster Ketenagakerjaan telah mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, serta menyisipkan 13 pasal. Ketentuan-ketantuan yang baru tersebut menimbulkan dampak :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap berlaku sebagai hukum positif di luar ketentuan-ketentuan yang diubah, dihapus atau yang disisipkan;
2. Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah digantikan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pasal yang dihapus otomatis menjadi tidak berlaku.
3. Munculnya peraturan pelaksana baru berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni :
   a) Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
   b) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, hubungan kerja dan waktu istirahat, PHK;
   c) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
   d) Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).
4. Undang-Undang Ketenagakerjaan harus dilaksanakan berdampinngan dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan pemaparan narasumber pada sesi penyampaian materi, hak pekerja yang diatur dalam UU *Omnibus Law* adalah berkaitan dengan hak memperoleh upah yang layak, hak membuat perjanjian kerja, mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, mendapat pelatihan kerja, mendapatkan Jaminan Sosial dan Kesehatan Kerja (K3), Cuti, dan sebagainya. Undang-Undang Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan juga mengatur tentang kompensasi PHK dan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tetap ada. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan

memnuhi syarat tertentu berhak atas manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana diatur dalam PP No. 37 Tahun 2021.

Setelah sesi penyampaian materi dan tanya jawab, peserta kembali diberikan soal post test dalam bentuk *multiple choice* untuk mengukur perubahan tingkat pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan yang diatur di dalam UU *Omnibus Law* khususnya terkait hak-hak dan jaminan pekerja atau karyawan.

Adapun hasil penilaian pretest dan post test peserta sosialisasi tentang hak-hak dan jaminan pekerja dalam UU *Omnibus Law* secara umum adalah sebagai berikut.

Tabel 01. Penilaian Pre Test dan Post Test Peserta Sosialisasi

SKOR	**Jumlah Peserta dalam Penilaian**	
	PRE TEST	**POST TEST**
10	1	0
20	1	0
30	1	0
40	2	0
50	3	1
60	5	3
70	3	1
80	4	1
90	1	6
100	1	3
RERATA	**59,54**	**78,18**

Berdasarkan hasil penilaian pre test dan post test sebagaimana tabel di atas, terjadi peningkatan pemahaman peserta terhadap pegetahuan terkait hukum ketenagakerjaan yang dimuat dalam UU *Omnibus Law* beserta hak-hak dan jaminan pekerja sebesar hampir 50%.

SIMPULAN

Simpulan yang diperoleh dari pelaksanaan program Pengabdian Kepada Masyarakat "Pelatihan Pemenuhan Hak-Hak Dan Jaminan Pekerja Yang Diatur Dalam Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/*Omnibus Law* Bagi Karyawan Hotel Di Kabupaten Badung", adalah:

1. Tingkat partisipasi yang tinggi dari peserta program pengabdian kepada masyarakat yang dihadiri oleh 30 peserta (100%) memberikan dampak positif bagi pelaksanaan program, terlihat dari penyampaian materi umum tentang pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam UU terbaru yakni UU *Omnibus Law*, hak-hak pekerja atau karyawan hotel yang tertuang dalam kontrak atau perjanjian kerja dapat berjalan dengan baik.
2. Peningkatan pemahaman peserta yang sangat signifikan terhadap pengetahuan umum tentang hukum ketenagakerjaan dan pengetahuan terkait kontrak kerja bagi karyawan hotel mencapai 50%.

SARAN

Tingginya partisipasi dan animo para karyawan hotel di Kabupaten Badung, perlu terus dipertahankan dengan melakukan pendampingan sekaligus pengawasan yang dilakukan oleh dinas terkait terhadap kontrak atau perjanjian kerja yang memuat hak-hak dan jaminan pekerja bagi karyawan hotel di Kabupaten Badung.

DAFTAR RUJUKAN

Windari, Ratna Artha. (2014). *Hukum Perjanjian* Cet. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Busroh, FF. (2017). Konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan, *Arena Hukum*, 227.

Mayasari, Ima,*Kebijakan Reformasi Regulasi Melalui Implementasi Omnibus Law Di Indonesia*, Jurnal Rechvinding, Vol.19 No.1 2020.

Putra,Antoni, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, 17, Maret 2020.

K Hardjono, Dhaniswara.(2020). Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Hukum to – ra*, 6(2) 2020, 96.

Matompo, Osgar Sahim. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*, 5 (1), 23.

Rizal, Jawahir Gustav "apa itu omnibus law", URL: https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all, akses 17 Pebruari 2021

Asmara, Chandra Gian, " simak ini dia pernyataan lengkap jokowi soal uu cipta kerja", URL: https://www.cnbcindonesia.com/news/20201009182029-4-193286/simak-ini-dia-pernyataan-lengkap-jokowi-soal-uu-cipta-kerja akses 17 Pebruari 2021.

Nuruddin, URL: http://news.unair.ac.id/2020/12/06/strategi-bertahan-hotel-di-bali-saat-pandemi-covid-19/ akses 17 Pebruari 2021

Hidayat, Rofiq https://www.hukumonline.com/berita/ akses 20 Pebruari 2021.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.