

TINJAUAN FILOSOFIS BAB IV KETENAGAKERJAAN UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

PHILOSOPHICAL REVIEW CHAPTER IV EMPLOYMENT LAW NO.11 OF 2020 CONCERNING JOB CREATION

Chamdani, Nobella Indrajaja, Joko Ismono

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra

Jl. Raya Benowo Indah No.1-3 Surabaya - 60197

e-mail: chamdani@uwp.ac.id, m.nobella.indrajaja@gmail.com,
jokoismono@uwp.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai tinjauan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya pada Bab IV Ketenagakerjaan yang secara spesifik terkait dengan perubahan-perubahan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui secara jelas dan sistematis tentang tinjauan filosofis dan problematika dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khusus klaster ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau studi dokumen atau kepustakaan yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan perundang-undangan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain dan dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data pendamping lain (data sekunder) yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dengan menggunakan logika berpikir *deduktif* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam konteks tinjauan filosofis peraturan perundang-undangan di Indonesia maka dapat dipahami bahwa didalam pembentukan peraturan perundang-undangan haruslah mempertimbangkan cita-cita dan falsafah bangsa Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan UUD RI 1945. Bahwa perubahan peraturan tentang ketenagakerjaan yang secara filosofi untuk memberikan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja adalah hal sulit diterima karena secara substansi lebih menguntungkan pengusaha atau pemberi kerja dan menurunkan (mendegradasi) kesejahteraan pekerja serta bertolak belakang dengan filosofi dan tujuan negara.

Kata Kunci: Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Tujuan Negara

Abstract

In this study, it will be discussed regarding the philosophical review of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, especially in Chapter IV of

Manpower which is specifically related to the changes to Law No.13 of 2003 concerning Manpower. With the aim of the study to find out clearly and systematically about philosophical reviews and problems in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation specifically for labor clusters. This research is a normative legal research or study of documents or literature that is carried out or aimed only at written laws and regulations or other legal materials and is carried out by examining literature materials or other accompanying data (secondary data) consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials using deductive thinking logic with a statute approach. In the context of a philosophical review of laws and regulations in Indonesia, it can be understood that in the formation of laws and regulations, it must consider the ideals and philosophies of the Indonesian nation based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. The change in regulations on employment that philosophically to provide increased protection and welfare of workers is difficult to accept because it is substantially more beneficial to employers or employers and degrades (degrades) the welfare of workers and is contrary to the philosophy and objectives of the state.

Keywords : *Job Creation, Employment, State Objectives*

A. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan merupakan semangat dalam membangun negara menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan awal dari pembentukan negara itu sendiri. Bahwa tujuan bangsa Indonesia adalah “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu upaya negara didalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan

melakukan pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari pembangunan nasional.

Dalam menghadapi masa-masa sulit ditengah mewabahnya Covid-19 yang berdampak pada perekonomian nasional, Indonesia sebagai negara berkembang memerlukan pembangunan secara konkuren (tahap unifikasi, tahap industrialisasi dan tahap kesejahteraan dilakukan secara bersamaan) yang tentunya akan sangat mempengaruhi peraturan ketenagakerjaan bila tahap Industrialisasi menekankan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya dan mengarahkan peraturan ketenagakerjaan untuk melindungi pemilik modal yang berarti pekerja dikorbankan sedangkan disisi lain pada tahapan peningkatan kesejahteraan, fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk pekerja.¹ Oleh karenanya diperlukan kebijakan yang cerdas dari pemerintah untuk mengakomodir semua kepentingan, baik pemodal maupun pekerja sehingga dapat mempertahankan derajat perekonomian masyarakat dengan membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya ditengah semakin meningkatnya angka pengangguran akibat menurunnya angka investasi dalam situasi wabah Covid-19.

Salah satu faktor agar perekonomian dapat berjalan dan meningkat adalah dengan memberikan kepastian hukum dan meminimalisir terjadinya kebijakan-kebijakan yang dapat menghambat masuknya investor dalam menjalankan bisnisnya. Menindaklanjuti hal tersebut, Pemerintah dan DPR RI mengesahkan RUundang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau lebih dikenal dengan *Omnibus Law* Cipta Kerja dalam sidang paripurna tanggal 5 Oktober 2020 yang kemudian ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia dan diundangkan pada tanggal 2 Nopember 2020 yang lalu sehingga menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya akan

¹ Rima Pratiwi, 2003, “Sejarah Perburuhan Indonesia Dari Masa Ke Masa,” *JDIH Kemnaker* XIII, hlm. 22-40.

disebut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencakup 10 klaster yaitu: Peningkatan Ekosistem Investasi Dan Kegiatan Berusaha, Ketenagakerjaan, Kemudahan, Perlindungan Serta Pemberdayaan Koperasi Dan UMKM, Kemudahan Berusaha, Dukungan Riset dan Inovasi, Pengadaan Tanah, Kawasan Ekonomi Investasi Pemerintah Pusat dan Percepatan Proyek Strategis Nasional, Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan dan Pengenaan Sanksi.

Pada bidang ketenagakerjaan dalam rangka penciptaan lapangan kerja dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang memuat pengaturan mengenai:

- 1 Perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu,
- 2 Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya,
- 3 Perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum,
- 4 Perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan
- 5 Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur-unsur pembentuknya yang terdiri dari unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah. Hubungan kerja dapat dilihat dari 3 (tiga).² Ketiga perspektif tersebut mewakili kepentingan yang berbeda dari para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan industrial. Para pihak yang memiliki perbedaan kepentingan dalam hubungan industrial tersebut adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah

² Joko Ismono, 2018, "Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan" *Halu Oleo Law Review*, Volume 2 Issue 1, Maret, h.354.

Oleh karenanya agar maksud dan tujuan dari dibentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat tercapai, maka diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap keberadaan dibentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai salah satu hukum positif yang wajib dipatuhi oleh setiap warga negara. Menurut Theo Huijbers pemahaman yang sempurna terhadap hukum itu sendiri dapat mempersempit jarak antara hukum dan keadilan yang pada akhirnya hukum dipandang sebagai cita-cita yang harus dilaksanakan.³

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai tinjauan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya pada Bab IV Ketenagakerjaan yang secara spesifik terkait dengan perubahan-perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga diharapkan dapat menambah pemahaman yang lebih mendalam mengenai makna filosofis yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khusus pada bagian ketenagakerjaan.

Adapun rumusan masalahnya adalah bagaimanakah Tinjauan Filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan apa sajakah problematika dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khusus klaster ketenagakerjaan terkait dengan perubahan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah solusinya?

Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui secara jelas dan sistematis tentang tinjauan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan problematika dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khusus klaster ketenagakerjaan terkait dengan perubahan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menemukan solusi atas permasalahannya.

B. METODE PENELITIAN

³ Theo Huijbers, 2017, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 11.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau studi dokumen atau kepustakaan yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan perundang-undangan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain dan dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data pendamping lain (data sekunder) yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Penelitian ini menggunakan logika berpikir *deduktif* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) karena yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Undang-undang yang bersifat terbuka hingga memungkinkan untuk perbedaan interpretasi yang pada akhirnya terjadi perbedaan antara harapan pembuat Undang-undang dengan realita yang terbangun secara sosial (kenyataan).⁴

C. PEMBAHASAN

1. Tinjauan Filosofis

Berdasarkan pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan diatur tentang asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi: kejelasan tujuan, kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan kejelasan rumusan dan keterbukaan.

Dari ketujuh asas pembentukan Peraturan Perundang-undangan terdapat asas “dapat dilaksanakan” yang memiliki pengertian “bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis”. Dalam suatu peraturan perundang-undangan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis termuat dalam pokok pikiran dalam konsiderans.

⁴ Peter Mahmud Marzuki 2017, *Penelitian Hukum*, Kencana, Prenadanamedia Group, Jakarta, h. 133.

Sebelum melangkah pada pembahasan tinjauan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, alangkah baiknya kita memahami terlebih dahulu tentang arti kata “filosofis”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata “filosofis” adalah berdasarkan filsafat, sedangkan kata “filsafat” mempunyai pengertian pengetahuan dan penyelidikan dengan akal budi mengenai hakikat segala yang ada, sebab, asal dan hukumnya. Dari pengertian tersebut maka tinjauan filosofis adalah suatu kajian sesuai logika terhadap sesuatu yang sangat mendasar.

Dalam konteks tinjauan filosofis peraturan perundang-undangan di Indonesia maka dapat dipahami bahwa didalam pembentukan peraturan perundang-undangan haruslah mempertimbangkan cita-cita dan falsafah bangsa Indonesia yang bersumber pada Pancasila dan UUD RI 1945. Dalam Konsiderans Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Disisi lain Menteri Koordinator Perekonomian Airlangga Hartarto menyatakan bahwa filosofi pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan.⁵ Selaras dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa landasan filosofi dari dibentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai amanah dari tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia

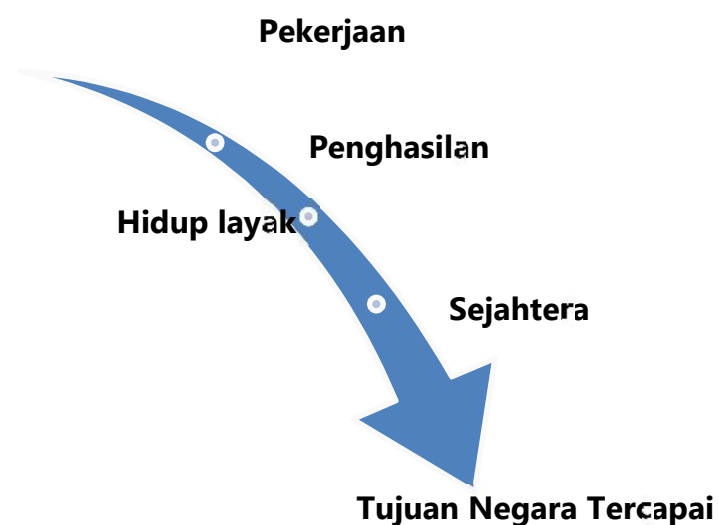
⁵ Tempo, 2020, “Airlangga Sebut Filosofi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Untuk Mengurangi Kemiskinan,” *Tempo.Co* (Jakarta, 2020), <https://bisnis.tempo.co/read/1399106/airlangga-sebut-filosofi-uu-ciptakerja-untuk-kurangi-kemiskinan>.

untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil dan makmur yang merata secara materiil dan spiritual dengan pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Bahwa salah satu untuk wujud pelaksanaan pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan yang memiliki tujuan :

- 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

Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa landasan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah memperluas lapangan pekerjaan bagi rakyat Indonesia untuk meningkatkan derajat hidup masyarakat sehingga tercipta masyarakat yang sejahtera dengan memiliki pekerjaan dan penghasilan yang layak. Dengan gambar alur filosofinya sebagai berikut:



Dari gambaran diatas secara jelas manusia membutuhkan pekerjaan untuk dapat bertahan dalam kehidupan dan memenuhi segala bentuk kebutuhan

dalam mencapai cita-cita dan kebahagiaannya. Karena dengan pekerjaan maka manusia mendapat penghasilan dan mengktualisasi kemampuan diri melalui akal budinya sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa yang membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya.

2. Problematika dan Solusi

Indonesia sebagai negara hukum (*rechtstaat*) dengan konsep Negara berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat* atau *the rule of law*), yang mengandung prinsip-prinsip asas *legalitas*, asas pemisahan (pembagian) kekuasaan, dan asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, semuanya itu bertujuan untuk mengendalikan negara atau pemerintah dari kemungkinan bertindak sewenangwenang atau penyalahgunaan kekuasaan. Negara yang berkedaulatan rakyat dan berdasarkan hukum, terkandung pengertian bahwa kekuasaan dibatasi oleh hukum dan sekaligus pula menyatakan bahwa hukum adalah *supreme* dibanding semua alat kekuasaan yang ada. Berdasarkan pengertian tersebut maka negara menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan dilakukan bawah kekuasaan hukum.⁶

Setiap warga negara orang yang tinggal disebuah negara tentu memiliki hak dan kewajiban yang timbul dari suatu peraturan atau hukum yang berlaku pada negara tersebut tak terkecuali bagi warga negara Indonesia. Hak dan kewajiban warga negara Indonesia telah diatur dalam konstitusi negara UUD RI 1945 yang salah satunya mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan merupakan tanggung jawab Negara terhadap tersedianya pekerjaan untuk memberikan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu pemerintah memandang perlu menyusun dan menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan ruang lingkup yang mencakup:

⁶ Fikri Hadi, Farina Gandryani, dan Dwi Elok Indriastuti, 2022, “Tanggung Gugat Pemerintah Terhadap Pembatalan Hasil Tender Secara Sepihak”. *Wijaya Putra Law Review*, Vol. 1, No. 1, h. 42.

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M; dan
- d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Melihat daftar perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan jika dihubungkan dengan peningkatan perlindungan pekerja dan penciptaan lapangan kerja sedikitnya dapat ditemukan perubahan ketentuan mengenai : Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja terkait dengan PKWT dan Alih Daya, Pengupahan terkait dengan upah minimum dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam keseharian hidup manusia tidak akan lepas dari bekerja, karena dengan bekerjalah manusia dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dalam melangsungkan dan mempertahankan kehidupannya, sehingga dapat dikatakan bekerja merupakan sesuatu yang sentral atau mendasar dari kehidupan manusia. Indonesia sebagai salah satu dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan terkait dengan ketersediaan pekerjaan sebagai salah satu kebutuhan dasar dari masyarakat. Oleh karenanya pemerintah membuat terobosan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan:

- a. Tenaga Kerja Asing (TKA), Pemerintah mempermudah perizinan masuknya TKA tanpa diharuskan lagi melalui izin tertulis menteri atau pejabat yang ditunjuk sehingga apabila dihubungkan dengan alasan untuk memperluas lapangan pekerjaan maka dipermudahnya perizinan bagi TKA dapat membuat persaingan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat jika tidak diimbangi oleh masuknya investor asing.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terkait dengan perubahan ketentuan pengaturan PKWT yang sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan dibatasi

untuk waktu paling lama 3 tahun yang kemudian dihapus Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja justru memberikan ketidakpastian bagi pekerja dalam hubungan kerja. Namun bila dikaitkan dengan ketersediaan atau perluasan kesempatan kerja kebijakan ini akan bisa diterima oleh pengusaha atau investor oleh karena dengan sistim kerja PKWT biaya tenaga kerja lebih murah dan dapat melakukan rotasi atau pergantian tenaga kerja yang lebih baik dan produktif sehingga berbanding lurus dengan produktifitas perusahaan.

- c. Alih Daya (*Outsourcing*), kebijakan pemerintah yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah memberikan beban tanggungjawab sepenuhnya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan kebijakan yang tepat
- d. bila juga terdapat komitmen dengan ketentuan-ketentuan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja dalam hal memberikan hak-hak dasar pekerjanya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku baik pengupahan, jaminan sosial, maupun hak-hak lainnya. Sehingga dengan pengalihan tanggungjawab sepenuhnya dari Pemberi Kerja kepada Penyedia Jasa Pekerja, akan membuat pemberi kerja lebih focus dalam menjalankan bisnisnya yang pada akhirnya dengan berkembangnya bisnis tersebut diharapkan memberikan peluang lebih luas atas terbukanya lapangan pekerjaan.
- e. Upah Minimum, kebijakan pemerintah memungkinkan perluasan kesempatan bekerja namun dapat menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja karena dalam UU Cipta dapat menghapus pemberlakuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) sedang kita ketahui UMK lebih tinggi nilainya dari Upah Minimum Provinsi (UMP) disisi lain yang harus diperhitungkan adalah dasar penetapan UMK atau UMP berdasarkan kebutuhan pekerja dengan status lajang.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perubahan ketentuan yang mengatur tentang PHK dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk memperoleh hak-haknya setelah putus hubungan kerja dengan pemberi kerja walaupun nilainya lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan sebelum perubahan. Kebijakan ini bila dikaitkan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan tidaklah berpengaruh akan tetapi dapat menimbulkan gelombang PHK karena pemberi kerja akan merasa lebih baik mem PHK pekerjapekerja yang lama dan merekrut pekerja baru dengan pertimbangan biaya tenaga kerja lebih murah dalam perhitungan jangka panjang.

Dari beberapa perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana tersebut diatas setidaknya secara umum memberikan gambaran, bahwa perubahan peraturan tentang ketenagakerjaan yang secara filosofi untuk memberikan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja adalah hal sulit diterima karena secara substansi lebih menguntungkan pengusaha atau pemberi kerja dan menurunkan (mendegradasi) kesejahteraan pekerja. Memang bukanlah hal yang mudah untuk mengakomodir kepentingan pemberi kerja dan pekerja yang saling bertolak belakang dimana satu sisi peningkatan investasi merupakan keniscayaan yang harus dicapai dalam perluasan lapangan pekerjaan namun disisi lain peningkatan kesejahteraan masyarakat khusus kaum pekerja juga tidak boleh diabaikan karena pada dasarnya bekerja bagi setiap orang bukanlah sekedar bekerja, akan tetapi dari pekerjaan itulah diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga mampu menjadikan seseorang dapat hidup layak sebagaimana mestinya. Sehingga pekerjaan yang dimiliki seseorang haruslah dapat memberikan penghasilan yang layak baginya.⁷

⁷ Terkait tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi, dapat dilihat pada Chamdani, Wawan Setiabudi dan Vika Andarini, 2022, “Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja di Indonesia”, *Wijaya Putra Law Review*, Vol. 1, No. 1.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai solusi dalam hal memenuhi kepentingan pelaku hubungan industrial baik pengusaha, pekerja maupun pemerintah terkait dengan perubahan UU Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan:

- 1 PKWT adalah dengan mempersyaratkan pengesahan perjanjian kerja melalui instansi atau pejabat yang ditunjuk dan pekerja mendapatkan salinannya.
- 2 Alih Daya adalah dengan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan norma kerja
- 3 Upah Minimum adalah dengan mewajibkan pemberi kerja menyusun struktur dan skala upah untuk selanjutnya dilaksanakan dalam hal pengaturan tingkat upah pekerjanya

PHK adalah dengan melakukan revisi hukum acara dan kebijakan lainnya dalam memberikan kepastian terpenuhinya hak-hak pekerja sehingga berjalan efektif dan dipatuhi semua pihak.

D. PENUTUP

Bahwa landasan filosofis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja untuk mewujudkan tujuan bangsa Indonesia untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melalui pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional dengan cara memperluas lapangan pekerjaan bagi rakyat Indonesia untuk meningkatkan derajat hidup masyarakat sehingga tercipta masyarakat yang sejahtera dengan memiliki pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Bahwa perubahan-perubahan UU Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang secara substansi lebih menguntungkan pengusaha atau pemberi kerja dan menurunkan

(mendegradasi) kesejahteraan pekerja tentu bertolak belakang dengan filosofinya dan tujuan negara.

Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja termuat bahwa salah satu dasar dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah pasal 28D ayat 1 dan ayat 2 UUD RI 1945, akan tetapi belum terlihat implementasi dari pasal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hujbers, Theo. 2017 *Filsafat Hukum*. 19 ed. Kanisius, Yogyakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2017, *Penelitian Hukum*, Kencana, Prenadanamedia Group, Jakarta.

Jurnal :

Chamdani, Wawan Setiabudi dan Vika Andarini, 2022, “Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja di Indonesia”, *Wijaya Putra Law Review*, Vol. 1, No. 1.

Hadi, Fikri., Farina Gandryani, dan Dwi Elok Indriastuti, 2022, “Tanggung Gugat Pemerintah Terhadap Pembatalan Hasil Tender Secara Sepihak”. *Wijaya Putra Law Review*, Vol. 1, No. 1.

Ismono, Joko., 2018, “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan” *Halu Oleo Law Review*, Volume 2 Issue 1, Maret.

Pratiwi, Rima. 2003, “Sejarah Perburuhan Indonesia Dari Masa Ke Masa.” *JDIH Kemnaker XIII* (2003): 22–40.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia, 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Internet :

Tempo. 2020, “Airlangga Sebut Filosofi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Untuk Mengurangi Kemiskinan.” *Tempo.Co*. Jakarta, 2020. <https://bisnis.tempo.co/read/1399106/airlangga-sebut-filosofi-uu-ciptakerja-untuk-kurangi-kemiskinan>.