

PENGARUH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DI INDONESIA

Ricky Ignatius Sadana Gultom

Universitas Tarumanagara

Email: ricky.205210233@stu.untar.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Cipta Kerja, Pancasila, Konstitusi, Investor Abstract

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan sebuah undang-undang yang dibuat oleh lembaga legislatif negara yaitu Dewan Perwakilan Rakyat, yang memiliki tujuan yang pada intinya untuk membentuk pemerintahan Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan konstitusi Negara Republik Indonesia. Yang mana dalam menyelesaikan artikel ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan jenis penelitian yuridis normatif. Kalangan buruh terus menyoroti kinerja DPR dan pemerintah dengan kebutuhannya pembahasan omnibus law cipta kerja. Salah satunya adalah persoalan karyawan kontrak dan outsourcing seumur hidup, tanpa batasan waktu dan jenis pekerjaan. UU ciptakerja yang menuai pro dan kontra ini setelah adanya UU ini diharapkan banyak investor asing yang memulai investasinya ke Indonesia.

ABSTRACT

Keywords :

Job Creation, Pancasila, Constitution, Investors

Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation is a law enacted by the state legislature, namely the People's Legislative Council, which has the objective of essentially forming the government of the State of Indonesia and realizing a prosperous, just and prosperous Indonesian society based on Pancasila and the constitution of the Republic of Indonesia. Which in completing this article, the research method used is legal research with the type of normative juridical research. The workers continue to highlight the performance of the DPR and the government with the speedy discussion of the work copyright omnibus law. One of them is the issue of contract employees and outsourcing for life, without time limit and type of work. The job creation law, which has reaped its pros and cons after the existence of this law, is expected to attract many foreign investors to start investing in Indonesia.

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan sebuah peraturan Perundang-undangan yang masih sering menjadi pembahasan di dalam hidup bermasyarakat akhir-akhir ini (Supriyadi & Purnamasari, 2021). Pembahasan ini menjadi topik hangat di segala lapisan masyarakat bukan hanya pada pegawai pemerintahan, pegawai swasta. Namun, undang-undang ini menjadi pembahasan hangat juga di kalangan buruh atau tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan sebuah undang-undang yang dibuat oleh lembaga legislatif negara yaitu Dewan Perwakilan Rakyat, yang memiliki tujuan yang pada intinya untuk membentuk pemerintahan Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan konstitusi Negara Republik Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan harapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dapat membantu dalam penyerapan tenaga kerja Indonesia yang sebanyak-banyaknya dan seluas-luasnya di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Upaya yang ingin dilaksanakan dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja ini, yaitu upaya

perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan undang-undang ini. UU Cipta Kerja juga mengatur perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan buruh. Jika, kita melihat pengertian dari tenaga kerja itu sendiri, menurut Yamin tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi maupun non produksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Ningsih & Abdullah, 2021). Lalu buruh menurut ILO adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/badan hukum dan mendapatkan upah sebagai imbalan atas jerih payahnya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kata lain semua orang yang tidak memiliki alat produksi dan bekerja pada pemilik alat produksi maka bisa dikatakan sebagai buruh (Hasanah, 2018) (Safitri, 2022). Sebagai aturan turunannya, terdapat 4 PP yang mengatur pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) serta menyempurnakan ketentuan mengenai waktu kerja, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta pengupahan (Safa'at et al., 2022).

Hal ini dapat dilihat pada pertimbangan di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta Kerja. Dimana jika suatu hal dinyatakan pada awal sebuah undang-undang, ditambah lagi dinyatakan pada bagian pertimbangan sebuah undang-undang. Semakin mengesankan bahwa, upaya yang akan dilakukan ini menjadi hal yang utama dan terutama. Pertimbangan itu sendiri merupakan sebuah hal yang menjadi dasar pertimbangan untuk membuat, merancang, mengesahkan, dan mengundangkan sebuah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta kerja ini yang memiliki pengaruh sangat besar bagi kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa jika berbicara tentang ketenagakerjaan, yang menjadi hal utama dan sangat sensitif yaitu mengenai pendapatan dan jaminan-jaminan yang didapatkan dari tempat mereka bekerja yang dapat menjamin dan membantu mereka dalam mewujudkan kesejahteraan hidup mereka atau masyarakat. Ditambah lagi, kesejahteraan rakyat merupakan suatu hal yang menjadi sangat penting yang tidak bisa terpisahkan dari konstitusi negara kita, Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dapat dikatakan seperti itu, dikarenakan pada konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang kita anut yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pada pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke-4, mencantumkan mengenai tujuan atau cita-cita negara, yaitu “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang 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.” Jika harus dibebankan kepada negara, juga tidak mungkin dan tidak masuk akal jika JKP untuk karyawan kontrak dan outsourcing dibayar negara. Karena jumlah karyawan kontrak dan outsourcing itu 70% sampai 80% dari total jumlah buruh formal yang bekerja sekitar 56 juta orang, serta turn over keluar masuk mereka sangat tinggi akan merusak APBN (BURUH, 2018).

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan artikel ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian Yuridis Normatif adalah pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif (Benuf & Azhar, 2020). Selain itu, menurut Soerjono Soekanto, yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka (Aziz, 2012). Dimana kami berusaha mengkaji isu hukum dengan memfokuskan pada penerapan hukum positif dan kaidah – kaidah hukum.

Adapun pendekatan yang digunakan yaitu Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan akan digunakan untuk mengkaji semua regulasi yang terkait dengan permasalahan dan menjadi dasar analisa untuk memberikan penyelesaian hukum (Basyir, 2014). Jenis penelitian Yuridis Normatif dengan pendekatan perundangan-undangan dan konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh Informasi mengenai, Pengaruh Undang-Undang nomor 10 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap tenaga kerja Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kalangan buruh terus menyoroti kinerja DPR dan pemerintah dengan dikebutnya pembahasan omnibus law cipta kerja. Salah satunya adalah persoalan karyawan kontrak dan outsourcing seumur hidup, tanpa batasan waktu dan jenis pekerjaan. Hal ini telah mengusik kepentingan para buruh. Dengan sistem tersebut, bisa jadi tidak ada pengangkatan karyawan tetap. Sehingga pengusaha akan cenderung mempekerjakan buruh kontrak dan outsourcing. Ketika tidak ada karyawan tetap dan banyaknya buruh kontrak yang mudah dipecah, maka dengan sendirinya pesangon dan jaminan sosial seperti pensiun, hari tua, serta jaminan kesehatan akan berpotensi hilang (tidak didapatkan buruh).

Pasal 58 ayat (1) Perppu Cipta Kerja mengatur, PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Apabila ternyata ada masa percobaan kerja, maka masa percobaan itu batal demi hukum dan tetap dihitung sebagai masa kerja. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (1) Perppu Cipta Kerja mengatur, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifatnya maupun kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu. PKWT yang tidak memenuhi ayat (1) maupun (2) demi hukum akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Adapun ketentuan terkait jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas perpanjangan PKWT, masih akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Sementara itu, berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha tertuang dalam Pasal 61 Perppu Cipta Kerja. Pasal tersebut merinci bahwa perjanjian kerja akan berakhir apabila: Pekerja atau buruh meninggal dunia, Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Perppu Cipta Kerja mengatur, perjanjian kerja tidak berakhir karena pengusaha meninggal dunia maupun ada peralihan kepemilikan, baik melalui penjualan, pewarisan, atau hibah. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru. praktik sistem kerja outsourcing oleh perusahaan dimaksudkan untuk Menghindari pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), upah, dan hak normatif lainnya, melemahkan gerakan buruh, sebab dengan sistem ini buruh enggan dan takut untuk berorganisasi, perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi perusahaan, cost rekrutmen buruh, dan peningkatan kemampuan dan skill buruh tidak lagi menjadi tanggung-jawab perusahaan melainkan penyedia jasa buruh.

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 , kesejahteraan rakyat merupakan suatu hal yang dijamin dan menjadikan hal tersebut sebagai suatu hal yang ingin dicapai atau dengan kata lain menjadi tujuan dasar Negara Republik Indonesia. Sehingga semakin jelas bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memiliki beban yang sangat berat dan penting. Sehingga, menjadi banyaknya tanggapan atau rekasi yang ditimbulkan oleh para pihak terkait Sebelum mebahas mengenai undang-undang ini lebih lanjut, kita harus mengetahui terlebih dahulu mengenai apa itu cipta kerja.

Jika dilihat pada Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan

pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Jadi, dapat disimpulkan bahwa undang-undang ini ingin mengedepankan memperbesar dan mempermudah masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan melalui penciptaan kerja. Lalu, salah satu unsur penting yang terdampak atau mendapatkan pengaruh dari undang-undang ini, yaitu tenaga kerja itu sendiri. Sehingga, penting untuk mengetahui apa itu tenaga kerja. Menurut Simanjuntak, tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, merupakan sebuah undang-undang yang telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Republik Indonesia pada tanggal 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020. Undang-Undang Cipta Kerja ini sudah menuai banyak pendapat dari berbagai pihak, bahkan sejak undang-undang ini belum disahkan. Telah terjadi penolakan atau protes dari pihak tenaga kerja. Protes ini dilakukan dengan cara berunjuk rasa di depan Gedung Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sejak Januari 2020. Pengunjuk rasa, menuntut dan mendesak untuk membatalkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini. Dikarenakan, pengunjuk rasa berpendapat untuk menolak beberapa aturan baru, yaitu :

1. Menghapuskan Upah Minimum Sektoral (UMSK) dan pemberlakuan Upah Minimum Kabupaten/Kota bersyarat,
2. Menolak perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT)
3. Menolak Outsourcing seumur hidup
4. Menolak jam kerja yang eksploitatif
5. Kembalikan Hak cuti dan hak upah atas cuti
6. Menurut jaminan pensiun dan kesehatan bagi karyawan kontrak dan outsourcing

Penghapusan Upah Minimum Sektoral (UMSK) dan Pemberlakuan Upah Minimum Kabupaten/kota merupakan sebuah aturan yang dihapuskan. Undang-Undang sebelumnya mengenai ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Pada pasal 88 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa “ Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Pada huruf a, ini menyatakan “upah minimum”. Sedangkan pada ketentuan baru pada Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja menyatakan tentang perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Pada angka 4, menyatakan “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.” (SIHOTANG, 2022). Pasal ini dianggap sebagai pasal karet. Dimana, masyarakat berpendapat bahwa dengan adanya ketentuan baru ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan dikhawatirkan dapat membuat atau memberikan kerugian kepada para tenaga kerja. Karena dapat dilihat pada peraturan sebelumnya, peraturan tersebut dengan tegas menyatakan bahwa upah minimum disesuaikan dengan kebutuhan hidup dan layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga, jelas adanya bahwa upah minimum disesuaikan dengan keadaan yang nyata dimasyarakat. Sedangkan, pada ketentuan baru tidak menyatakan secara tegas dan langsung mengenai upah minimum tersebut dan harus merujuk pada ketentuan pengupahan pada peraturan pemerintah. Dengan klausa tersebut menimbulkan banyak kekhawatiran dari masyarakat atau tenaga kerja karena kalimat ketentuan yang tidak disusun secara pasti secara tegas.

Pada Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang di buat secara tertulis. sedangkan di UU No 11 tahun 2020 pasal 64 dan pasal 65 di hapus, namun di pasal 66 membolehkan menggunakan

tenaga kerja *outsourcing* hanya untuk *cleaning service, catering, security, drive* dan jasa penunjang migas. karena tidak adanya batasan terhadap jenis pekerjaan yang menggunakan *outsourcing* maka semua jenis pekerjaan dalam pekerjaan utama atau pekerjaan pokok dalam perusahaan dapat menggunakan karyawan *outsourcing*. Eksploitatif kepada buruh dengan melebihi waktu kerja yang sudah di tentukan dalam waktu satu hari maupun ketentuan kerja dalam waktu seminggu, pasal 81 angka 22 UU No 11 Tahun 2020 mengubah ketentuan Pasal 78 ayat 1 Huruf b Undang-undang No 13 Tahun 2003 Mencerminkan penganturan masa waktu kerja yang tidak ramah bagi tenaga kerja yang berkedudukan sebagai orang tua yang memiliki anak yang masi membutuhkan asuhan (Nursyamsi et al., 2015).

Kepastian hukum yang mengatur tentang cuti bagi pekerja atau buruh berhak atas upah penuh dalam menjalankan hak istirahat tahunan atau istirahat panjang ini di atur dalam pasal 81 angka 23 Undang-undang No 11 Tahun 2020 mengubah ketentuan pasal 79 Undang-undang No 13 Tahun 2003 sehingga tidak mencangkup pasal huruf C dan D, ketentuan Pasal 84 UU a quo masi mengatur keberlakuan pasal 79 ayat 2 huruf C dan D. namun pasal 84 UU 13/2003 Pasal 79 ayat 2 sudah tidak lagi mengatur huruf C dan D sebagaimana di maksud dalam Pasal 84 UU 13/2003. Terkait ketentuan waktu kerja, pemerintah tidak melakukan perubahan. Ketentuan waktu kerja tetap selama 7 jam dalam sehari dan 40 jam untuk 6 hari kerja, atau 8 jam dalam sehari dan 40 jam untuk 5 hari kerja. Ketentuan waktu kerja itu tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP). UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2) huruf C, yang menyatakan bahwa pekerja/buruh berhak atas cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Melihat hal tersebut, perusahaan yang melanggar dan gagal menyediakan hak cuti bakal dikenakan sanksi, baik secara pidana maupun secara perdata. Sebagai contoh, jika tidak memberikan jatah libur karyawan kurang dari 12 hari dalam setahun, sanksi perusahaan dapat berupa kurungan penjara antara 1 bulan atau paling lama 1 tahun. Tak hanya itu, perusahaan juga setidaknya bisa kenakan denda yang cukup besar, di angka Rp10 juta atau maksimal Rp100 juta. Berdasarkan uraian-uraian mengenai pasal-pasal yang terkandung di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja tersebut. Dapat disimpulkan, bahwa dari kebijakan-kebijakan baru tersebut.

Tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT minimal tiga bulan berturut-turut berhak mendapatkan fasilitas BPJS karyawan kontrak. Ketentuan tersebut telah tercantum dalam Kepmenaker No.KEP-150-/MEN/1999 dan Permenaker Nomor 44 Tahun 2015. Dengan kata lain, perusahaan wajib mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan untuk karyawan kontrak. Hal tersebut bertujuan untuk menjamin karyawan yang status pekerjaannya cenderung tidak menentu. Selain itu, mendaftarkan BPJS karyawan kontrak juga membantu perusahaan untuk melakukan langkah antisipatif jika terjadi hal tidak diinginkan selama periode perjanjian kerja yang singkat tersebut. Untuk diketahui, sistem jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan adalah program perlindungan tenaga kerja dari semua risiko yang bisa menimpa pekerja, seperti cacat permanen, kecelakaan kerja, hingga kematian. Program BPJS Ketenagakerjaan sendiri terdapat empat macam, yakni jaminan kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Pensiun (JP). Ketentuan iuran BPJS karyawan kontrak sama dengan aturan iuran untuk peserta penerima upah, yakni 0,24% hingga 1,74% dari upah untuk JKK dan 0,3% untuk JKM. Iuran tersebut ditanggung oleh perusahaan atau pemberi kerja. Jika upah tidak tercantum, maka iuran menggunakan persentase dari nilai proyek, yakni 0,21% untuk proyek bernilai hingga 100 juta. Sebagai pemberi kerja, Anda perlu menghitung iuran BPJS karyawan kontrak atau tetap. Lalu Anda perlu memotongnya dari slip gaji dan menyetorkannya ke kantor BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut tentu memerlukan ketelitian yang tinggi. Jika Anda melakukannya secara manual, hasilnya tentu tidak akan efektif dan memiliki risiko salah hitung. Yang paling penting adalah mengetahui besaran iurannya, yaitu sebanyak 5% yang mana 4% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh karyawan. Selain itu, iuran BPJS Kesehatan

perusahaan juga merupakan bagian dari komponen penghitungan pajak karyawan atau PPh Pasal 21.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari UU ciptakerja yang menuai pro dan kontra ini setelah adanya UU ini diharapkan banyak investor asing yang memulai investasinya ke Indonesia. Perppu Cipta Kerja mempermudah sejumlah perizinan di sektor ekonomi, salah satunya soal label halal. Bila selama ini yang mengeluarkan label halal lembaga seperti Majelis Ulama Indonesia, kini diperkecualikan bagi pedagang unit usaha kecil dan menengah (UMKM). Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Lahirnya Undang-undang Cipta Kerja merupakan langkah terobosan sebagai langkah bersama guna mengakselerasi proses pembangunan nasional, utamanya dengan memberikan kemudahan berusaha, berkembangnya investasi, sehingga mampu menyerap tenaga kerja, menciptakan keadilan, dan kesejahteraan rakyat. Omnibus Law Cipta Kerja juga mendorong investasi yang berkualitas untuk mempercepat transformasi ekonomi. Sebab, untuk mempercepat transformasi ekonomi, investasi perlu ditingkatkan sejalan dengan kenaikan daya saing Indonesia di kancah internasional. Cipta Kerja berfungsi menciptakan lapangan kerja yang berkualitas melalui pengaturan terkait dengan peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategi nasional.

Tujuan utama dari penerapan Omnibus Law, terutama di Indonesia, adalah untuk mendukung ekonomi dan memudahkan investasi. Namun, perlu diperhatikan dan dijaga keseimbangannya dengan sektor lain, seperti hak asasi manusia dan masalah penyalahgunaan dana, karena dua sektor ini adalah yang paling rentan bersinggungan dengan ekonomi dan investasi. Indonesia menghadapi tantangan di depan untuk dapat keluar dari middle income trap dan meraih cita-cita menjadi Indonesia Maju. Untuk itu, dibutuhkan reformasi struktural agar pertumbuhan ekonomi dapat dipacu lebih tinggi lagi. Dalam menjalankan transformasi struktural, meningkatkan investasi dan mengakselerasi pertumbuhan ekonomi, Pemerintah telah mengesahkan UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dan 51 Peraturan Pelaksananyaannya mendapatkan apresiasi yang positif dari berbagai lembaga internasional. UU Cipta Kerja mereformasi pendekatan dalam pemberian izin berusaha dari yang sebelumnya menggunakan Pendekatan Berbasis Perizinan (Licenses Based Approach) menjadi Pendekatan Berbasis Risiko (Risk Based Approach). Selanjutnya, Pemerintah akan segera menetapkan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga sebagai pedoman pelaksanaan teknis dan mengoperasionalkan sistem Online Single Submission (OSS) pada Juni 2021 sehingga diharapkan investasi dapat meningkatkan dan lebih banyak kesempatan kerja dan peluang berusaha akan tercipta. Diantara aturan turunan dari UU Cipta Kerja yang bertujuan untuk mendorong investasi adalah Perpres No. 10 Tahun 2021 yang mengatur tentang Daftar Prioritas Investasi. Pemerintah telah menetapkan lebih dari 1.700 bidang usaha terbuka untuk penanaman modal, 245 bidang usaha prioritas, 89 bidang usaha yang dialokasikan untuk kemitraan dengan Koperasi dan UMKM, serta 46 bidang usaha dengan persyaratan tertentu.

Pemerintah mempertimbangkan 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. Dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. 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 dan kesejahteraan pekerja.

Adapun investasi bagi sebuah perusahaan dapat dilakukan untuk memperlebar sayap bisnis. Namun, menarik calon investor bukanlah hal yang mudah. Salah satu hal yang bisa dimaksimalkan oleh perusahaan dalam kasus ini adalah dengan membuat laporan keuangan yang baik dan benar. Laporan keuangan yang disusun dengan baik akan membuat perusahaan terlihat profesional dan memiliki kredibilitas yang baik. Dalam hal ini, Anda bisa menggunakan metode yang lebih praktis dan cepat namun tetap akurat yakni melalui penggunaan software akuntansi dan bisnis bernama Accurate Online. 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 dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan.

Upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif. BKSAP DPR RI dan Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk mendukung penuh perkembangan ekonomi digital di Indonesia dalam rangka mempercepat pemulihan ekonomi nasional pasca pandemi. Salah satu strateginya adalah dengan mendorong transformasi digital melalui dukungan legislasi dan kebijakan regulasi. Salah satu langkah tersebut ditempuh dengan pengesahan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja (UU No. 11/2020) dan penyusunan kerangka pengembangan ekonomi digital nasional 2021. Pemerintah Indonesia juga telah menerbitkan program turunan UU Indonesia digital roadmap 2021-2024 yang terdiri dari empat elemen yaitu infrastruktur digital, tata kelola digital, masyarakat digital dan ekonomi digital. UU Keamanan Siber dan RUU Perlindungan Data Pribadi saat ini sedang dibahas di DPR dan diharapkan agar dapat segera disahkan. Perkembangan ekonomi digital di Indonesia juga telah menunjukkan tren yang positif dan sejalan dengan peningkatan investasi. Upaya terbaik akan dilakukan pemerintah agar perjalanan ekonomi dan pekerja Indonesia dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, N. M. (2012). Urgensi Penelitian Dan Pengkajian Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1(1), 17–31.
- Basyir, A. (2014). Pentingnya Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Hukum Aspiratif Dan Responsif. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 2(5), 285–306.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33.
- BURUH, C. H. S. (2018). B. SERIKAT BURUH. *Dinamika Hubungan Industrial*, 133.
- Hasanah, Z. (2018). *Optimalisasi Peran Buruh Perempuan dalam Pembiayaan Pendidikan Anak (Studi Atas Buruh Perempuan PT. Tanjung Odi Sumenep)*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Ningsih, W., & Abdullah, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics*

Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia

Indonesia, 2(1), 42–56.

- Nursyamsi, F., Arifianti, E. D., Aziz, M. F., Bilqish, P., & Marutama, A. (2015). *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Indonesian Center for Law and Policy Studies.
- Safa'at, M. A., SH, M. H., Herlindah, S. H., Kn, M., Mirdinata, A. J., SH, M. H., & Reka Dewantara, S. H. (2022). *PERKEMBANGAN HUKUM ISLAM: Eksistensi, Relevansi, dan Tantangannya di Indonesia Pasca Reformasi*. Pustaka Peradaban.
- Safitri, A. (2022). *Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Buruh Perkebunan Karet Di Desa Bangun Sari Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara*.
- SIHOTANG, A. (2022). *Tinjauan Yuridis Mengenai Implikasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Yang Ditentukan Oleh Gubernur Sumatera Utara Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021*.
- Supriyadi, A. I. P., & Purnamasari, A. I. (2021). Gagasan Penggunaan Metode Omnibus Law dalam Pembentukan Peraturan Daerah. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(2), 257–270.