

PERKEMBANGAN PERINDUSTRIAN DI INDONESIA PASCA TERBITNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Adestien Nurritzqilah Putri¹, Fatimah Ratu Azzahra¹, Ridho Fernando¹,
Shantika Vidia Az Zahra¹, Herli Antoni¹

Fakultas Hukum Universitas Pakuan

Email: adestienptr09@gmail.com, fatimahratuazzahra@gmail.com,
ridhofernando1818@gmail.com, *shantikavidia@gmail.com,
herli.antoni@unpak.ac.id

Abstrak

Memajukan industri adalah syarat bagi sebuah negara untuk meningkatkan pertumbuhan perindustrian agar sektor industri dapat meningkat. Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dapat membuktikan bahwa sektor industri dalam negeri bisa berkembang dengan pesat. Perkembangan dan tujuan hukum industri di Indonesia setelah terbitnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan agar sistem hukum industri di Indonesia menjadi lebih baik. Pembahasan dalam riset ini memakai metode deskriptif. Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa sektor industri dan tenaga kerja saling keterlibatan. UU Cipta Kerja berperan sebagai pengganti UU Ketenagakerjaan banyak memberikan perubahan pada perkembangan perindustrian di Indonesia. Dengan adanya UU Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020 dimaksudkan menjadi lebih baik dan kelak bisa menjadi sistem yang lebih terstruktur untuk Indonesia kedepannya dan pembangunan industri di kota atau kabupaten sesuai dengan rencana pembangunan industri untuk menciptakan bangsa Indonesia yang adil dan Sejahtera.

Kata kunci : Perkembangan, Perindustrian, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

Advancing industry is a requirement for a country to increase industrial growth so that the industrial sector can increase. The Job Creation Law can prove that the domestic industrial sector can develop rapidly. The development and objectives of industrial law in Indonesia after the issuance of the Law on Manpower so that the industrial legal system in Indonesia is better. The discussion in this research uses descriptive method. The results of the discussion show that the industrial sector and labor are mutually involved. The Job Creation Law acts as a substitute for the Manpower Law, making many changes to industrial development in Indonesia. With the Job Creation Law number 11 of 2020 it is hoped that it will get better and in the future it can become a more structured system for Indonesia going forward and industrial development in cities or districts in accordance with industrial development plans to create a just and prosperous Indonesian nation.

Keywords : Development, Industry, Labour Laws

A. LATAR BELAKANG

UU Cipta Kerja mengganti sebanyak 82 undang-undang salah satunya melakukan perubahan terhadap beberapa pasal pada UU No. 13 tahun 2013 terkait Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja tersebut memberi batasan terhadap ketentuan upah minimum kabupaten/kota serta membuat formulasi sesuai inflasi serta perkembangan perekonomian. Upah tersebut sesuai dengan apa yang tertera

pada UU Cipta kerja dan memiliki beberapa ketentuan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kelayakan hidup dari Setiap karyawan dengan mempertimbangkan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Kebijakan tersebut juga mereduksi batas pemberian pesangon yang sebelumnya 32 bulan gaji serta ditambahkan dengan gaji dari pemerintah. Terdapat perbedaan jumlah pesangon yang ditentukan tergantung dari UU ketenagakerjaan. Sebelum diberlakukannya kebijakan tersebut, alih-alih diberikan pada karyawan yang tidak berhubungan secara langsung dengan produksi. Eksperiat yang bekerja melebihi 183 hari dalam satu tahun tidak diberi pajak penghasilan. Bahkan diperoleh juga adanya kebijakan pada pekerja yang terlihat dari proses yang dibutuhkan ketika melakukan pemberhentian terhadap karyawan yang disusun agar memberi perlindungan terhadap pencabutan hak pekerja. (Hans Kelsen 2007 : 16)

Pemerintahan Presiden Joko Widodo pada periode kedua bertujuan untuk mengoptimalkan penanaman modal dan berupaya memajukan industri di Indonesia. Upaya yang dilakukan diantaranya dengan memotong jalur birokrasi serta mempersulit perizinan kegiatan baru. Pemerintah dan DPR selanjutnya mengajukan usulan RUU tersebut pada program legislasi tahun 2020. Kebijakan tersebut disahkan dan memiliki 15 bab serta 186 pasal. (Daniel S. 1990 : 22)

Pro dan kontra tentunya tertuju pada RUU tersebut yang sudah disahkan serta masyarakat merasakan aspirasinya sudah terbelenggu. Meski begitu, akhirnya RUU tersebut tetap disahkan sebagai UU Cipta Kerja yang sah dan berlaku serta mengikat seluruh elemen masyarakat. Maka dari itu, yang perlu diperhatikan ialah bagaimana menurunkan kebijakan tersebut pada turunannya baik itu Peraturan Pemerintah ataupun Peraturan Presiden yang mendukung UU Cipta Kerja. UU tersebut ialah aturan hukum atas dasar prakarsa lembaga eksekutif yakni Presiden. UU Cipta Kerja mengamandemen beberapa UU lainnya yang berhubungan dengan upaya mempercepat investasi di Indonesia. UU Cipta Kerja disusun bertujuan supaya pemerintah bisa membuka peluang kerja melalui pemberian kemudahan, melindungi, dan memberdayakan UMKM, ekosistem investasi yang ditingkatkan serta mempermudah peluang usaha dan investasi atas dasar inisiatif pemerintah pusat dan mempercepat proyek nasional yang strategis. (Lili Sarjidi 1993 : 31)

Pada saat diadakan Simposium Hukum Perindustrian Tahun 1976 di Ujung Pandang, Gregory Churchill J.D. dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia dalam makalahnya yang berjudul "Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Perindustrian" mengemukakan: "begitu penting soal ekonomi dalam masyarakat dan begitu luas pengaruh pengertian ekonomi terhadap sistem hukum sehingga perlu perhatian dari profesi hukum secara lebih teratur". Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa soal industri juga makin lama penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. (Larry J. 2002 : 43)

Indonesia termasuk dalam negara dengan kekayaan alam dan manusia yang melimpah. Indonesia seharusnya mampu menjadi negara yang dapat memenuhi standarisasi perekonomian yang maju dengan sendirinya. Yang dimana tidak bergantung pada negara lain untuk kebutuhan konsumsi dan investasi. Dengan acuan tersebut, produksi industri nasional tidak dapat mengimbangi daya saing pasar internasional. Oleh karena itu, dengan adanya UU No.11 Tahun 2020, sektor industri menjadi lebih tertata serta dapat memiliki daya saing tersendiri dan menciptakan pembangunan industri yang merata ke penjuru daerah di

Indonesia untuk menguatkan serta mengoptimalkan kekayaan serta kemakmuran masyarakat dengan adil, membuka peluang usaha dan memperluas kesempatan kerja. (Moh. Mahfud 2006 : 33)

Dengan demikian hukum industri akan turut memegang peranan utama dalam sukses tidaknya pembangunan dalam bidang industri, karena Hukum Industri diadakan untuk menjamin terlaksananya kebijaksanaan politik Negara dalam bidang Industri sesuai dengan pola rencana, yang telah ditetapkan. Hukum Perindustrian yang ruang lingkupnya sangat luas dan mempunyai aspek-aspek di berbagai bidang di Indonesia bersumber pada berbagai undang-undang dari sebelum maupun dari setelah Kemerdekaan Indonesia, berbagai Peraturan Pemerintah, Keppres, Keputusan Menteri dan lainnya. (Masriani 2004 : 17)

Undang-Undang ini dapat merealisasikan industri nasional sebagai tonggak dan pendorong perekonomian nasional. Oleh karena itu perindustrian di Indonesia mampu berkembang jauh lebih baik pasca adanya UU No. 11 Tahun 2020 mengenai perindustrian. Dengan adanya Undang-Undang tersebut pembangunan dibidang perekonomian menciptakan struktur ekonomi yang kuat, didorong oleh ekonomi yang baik melalui perkembangan industri yang berkembang dan kebijakan nasional serta industri yang dapat terus tumbuh di masa depan. Pemerintah masih berupaya untuk dapat serta membangun infrastruktur yang dapat membuat Perindustrian terus berkembang sehingga manfaatnya dapat terus dirasakan oleh industri-industri di Indonesia karena sebelumnya pembangunan hukum perindustrian di Indonesia khususnya didalam bidang infrastrukturnya masih sangat kurang. oleh karena itu, infrastruktur masih menjadi peranan utama dalam sebuah perindustrian sehingga dapat menghasilkan hasil yang memuaskan dan berkualitas. (Satjipto Raharjo 1991 : 108)

Dalam perkembangan saat ini, berbagai upaya dilakukan untuk mewujudkan hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak dengan penciptaan lapangan kerja dan mempertahankan pekerja Indonesia secara luas dalam menghadapi tuntutan catatnya persaingan serta globalisasi ekonomi. Beragam aspek regulasi terkait fasilitasi, melindungi serta memberdayakan koperasi dan UMKM, penguatan ekosistem investasi serta mempercepat proyek nasional termasuk meningkatkan perlindungan serta mensejahterakan Tenaga Kerja dan beragam aspek regulasi industri. Supaya mengubah beragam aspek regulasi industri, kini sudah disahkan UU Cipta kerja No. 11 tahun 2020 yang dibentuk melalui metode omnibus law. Presiden Joko Widodo mengartikan serta mengemukakan bahwa omnibus law adalah UU yang secara bersamaan merubah puluhan UU. (Akhmad Ali 2003 : 62)

Berdasarkan uraian tersebut, penyusun menemukan beberapa pengertian dari beberapa permasalahan berikut ini, yaitu:

Apa latar belakang disahkannya UU Cipta Kerja? Lantas bagaimana karakteristik industri Indonesia berubah sejak disahkannya UU Cipta Kerja? dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja setelah disahkannya UU Cipta Kerja?

B. PEMBAHASAN

1. Latar belakang terbitnya undang-undang cipta kerja.

Agar memudahkan pada upaya yang dilakukan tentunya membutuhkan perombakan terhadap kebijakan yang mendukung. Keberadaan globalisasi tentu saja berpengaruh pada sudut pandang sebuah negara untuk melakukan keseimbangan terhadap negara tersebut bersama negara lainnya agar mempunyai daya saing yang kuat, salah satunya ialah Indonesia. Globalisasi yang berlangsung di penjuru dunia kini sudah berdampak pada segala aspek kehidupan manusia yang berubah. Perubahan tersebut secara otomatis juga terjadi pada aspek hukum. (Angelina 2000 : 07)

Maka dari itu tentunya perubahan hukum tersebut harus bisa menuntaskan masalah yang ada di masyarakat serta bisa melakukan antisipasi supaya hukum yang diciptakan bisa berhadapan dengan zaman yang terus berkembang. Untuk mewujudkan ketertiban serta kepastian hukum agar bisa berhadapan dengan perkembangan dunia terlebih lagi peradaban dengan tantangan financial specialist, dibuatlah UU Cipta Kerja No.20 tahun 2020. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU Cipta Kerja yang dinamakan sebagai Cipta kerja ialah usaha mewujudkan pekerjaan dengan mempermudah usaha, melindungi serta memberdayakan UMKM, meningkatkan ekonomi investasi serta memudahkan usaha serta investasi pemerintah pusat dan mempercepat proyek nasional. UU termasuk sumber hukum yang bersifat formal yang berarti berkaitan dengan masalah serta beragam permasalahan supaya mendapatkan atau memperoleh ketentuan yang mengatur kehidupan masyarakat. Sementara UU secara fabric ialah aturan tertulis yang mengikat masyarakat secara umum dan disahkan oleh pemerintah pusat maupun pihak yang sah. (Nasrudin 2004 : 120)

UU Cipta Kerja merupakan sumber hukum yang tentunya harus bisa memberi jawaban serta penyelesaian dari masalah yang ada dan berkaitan dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan yang sensitif dan biasa diperdebatkan oleh para pemangku kepentingan yakni tentang perlindungan tenaga kerja. Seringkali isu tersebut mengakibatkan demo yang dilakukan oleh pengunjuk rasa khususnya dari serikat buruh maupun pekerja untuk memperjuangkan nasib serta berupaya supaya mereka tidak diabaikan ketika menyusun aturan undang-undang yang berkaitan dengan nasibnya. Isu perlindungan pada tenaga kerja tidak sekedar melindungi dari pemutusan ikatan kerja melainkan juga melindungi mereka ketika melakukan tugasnya dan memberi kepastian terhadap hak-hak pekerja. UU Cipta kerja yang mengubah beberapa UU Ketenagakerjaan tentunya berakibat pada berubahnya tatanan sosial. (Abdul Rozi 1997 : 55)

Perubahan hukum yang bisa berpengaruh pada perubahan sosial sama halnya dengan salah satu fungsi hukum yakni menjadi sarana perubahan sosial maupun rekayasa masyarakat¹⁹. Maka dari itu UU Cipta kerja termasuk sumber hukum yang harus bisa memberi jawaban terhadap tantangan ketika berhadapan dengan masalah ketenagakerjaan di masa yang akan datang untuk menciptakan perubahan agar lebih baik untuk seluruh pemangku kepentingan dan juga memberi perlindungan pekerja. (Arief 2008 : 11)

Perusahaan juga diperlukan agar memberi peluang pekerjaan untuk masyarakat serta menurunkan angka pengangguran, di Indonesia memiliki masyarakat dengan beragam kemampuan namun tidak ada pihak yang mewedahi kemampuan tersebut untuk mewujudkan inovasi, terutama dengan adanya perkembangan teknologi maka teknologi perusahaan akan

terus membutuhkan pekerja agar memperoleh inovasi baru supaya usaha tersebut lebih maju. Melalui penggunaan teknologi, pengetahuan serta inovasi dari beragam hal secara lebih rinci serta lebih inovatif tentunya memperoleh dukungan dari pemerintah secara material maupun formal. Berdasarkan aspek material berbagai SDA yang dapat dikelola agar bisa menggunakan SDA yang ada serta tidak dipergunakan secara sewenang-wenang, sementara aspek formal pemerintah sudah memberi aturan UU Cipta kerja. Pada dasarnya, hukum berfungsi untuk memberi perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Pada setiap korelasi hukum harus memiliki keseimbangan antara pihak-pihak yang berkaitan agar tidak timbul sebuah permasalahan, tetapi dalam realitanya tidak terus berjalan seperti harapan. Selalu ada pihak yang mempunyai posisi yang kuat dari aspek ekonomi, teknologi hingga relasi. Tetapi hubungan perusahaan dengan pekerjanya dirasa saling memberi keuntungan sebab mempunyai arah tujuan yang sama yakni menjadikan usaha tersebut lebih maju. (Budianto 1995 : 17)

Selaku negara dengan keadilan serta kemakmuran maka pemerintah menambahkan hak antara perusahaan dan pekerjanya pada UU Cipta kerja, ada pula hubungan antara pekerja dan perusahaan yang tidak dapat dihindarkan yakni pemutusan kontrak kerja yang tertera pada Pasal 151 UU No. 11 tahun 2020 . Meskipun perusahaan diwajibkan berusaha supaya tidak memutuskan hubungan kerja, namun perihal tersebut sulit dihindarkan. Pemutusan hubungan kerja ialah mengakhiri kontrak kerja dikarenakan ada perihal tertentu yang berdampak pada berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja dengan perusahaan. (Rafli 2006 : 133)

2. Perindustrian di Indonesia Pasca Terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja

Perindustrian di Indonesia setelah adanya UU Cipta Kerja perindustrian akan terus tumbuh seperti di tahun 2021 sektor industri Indonesia. Pertumbuhan tersebut terutama didorong oleh pertumbuhan subsektor industri yang dikatakan sektor industri manufaktur ialah subsektor industri yang mendominasi di Indonesia. Pada 2020 pemerintah melakukan persiapan pada RUU Cipta kerja melalui penggunaan konsep omnibus law. RUU tersebut disiapkan oleh pemerintah supaya menjadi suatu skema untuk menciptakan perekonomian Indonesia supaya bisa memikat investor agar berinvestasi di Indonesia dan meningkatkan Perindustrian di Indonesia.

UU Cipta kerja menetapkan bahwa pembangunan sumber daya industri terdiri dari:

- a) Membangun SDM;
- b) Memanfaatkan SDA;
- c) Mengembangkan serta memanfaatkan Teknologi Industri;
- d) Mengembangkan serta memanfaatkan kreativitas serta inovasi;
- e) Menyediakan sumber pendanaan; serta
- f) Menyediakan bahan baku atau bahan penolong untuk industri.

Melalui penetapan UU Cipta kerja maka aturan lain harus menyesuaikan UU tersebut. Pemerintah memberitahukan melalui peraturan tersebut bahwa sektor industri dan perdagangan bisa mengoptimalkan pertumbuhan perekonomian Indonesia. Penerapan UU Cipta kerja juga termasuk panduan pada perjanjian bisnis secara bilateral ataupun multilateral. (Zainuddin 2003 : 44)

Keberadaan wewenang baru dari sektor industri dan perdagangan bisa menyederhanakan perizinan, prosedur serta memudahkan proses perizinan, dan memberi kepastian hukum dalam berusaha. Pengesahan UU tersebut dimaksudkan bisa memberi dukungan terhadap percepatan pertumbuhan sektor industri dan perdagangan di Indonesia dan bisa meningkatkan persaingan global. Adanya beragam ketetapan terkait aturan turunan dari UU Cipta kerja misalnya sektor industri terkait menjaga kelangsungan proses produksi ataupun mengembangkan industri, yang mana pemerintah pusat dan daerah memudahkan supaya memperoleh bahan baku ataupun bahan penolong pada proses produksi dan juga membangun SDM industri dari pemerintah, pemerintah daerah, pelaku industri ataupun masyarakat. Dengan tujuan supaya menciptakan SDM dengan kompetensi yang bisa mengoptimalkan perannya pada aspek perindustrian. Tenaga kerja dan industri memiliki peran yang setara serta saling berkaitan, pekerja merupakan faktor utama yang bisa mempercepat peningkatan dan penurunan daya saing sebuah perindustrian. Secara konsep, peningkatan daya saing pekerja pada dasarnya ialah bagian yang tidak dapat terlepas dari pembangunan SDM. (Supriyatna 2001 : 36)

Dalam undang-undang cipta kerja pun sangat memperhatikan kualitas dari sumber daya manusianya yang dimana pemerintah memfasilitasi para pekerja khususnya di bidang perindustrian agar terus berkembang yang dimana jika dalam jangka panjang tentunya dapat menguntungkan Indonesia dan dengan bantuan dari Tenaga kerja Asing (TKA) yang dapat terus membantu para pekerja untuk belajar dan berkembang dimana banyak sisi positifnya dengan adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) dan bahkan untuk sector perindustrian pasti ada karena kualitas mereka tidak bisa diragukan lagi untuk perindustrian sangat baik bahkan Indonesia menempati posisi 10 besar dunia pada kategori manufacturing value added karena sektor industri berkontribusi besar dalam meningkatkan ekonomi nasional sebanyak 20% dan itu sangat besar dan Indonesia harus tetap jaga momentum ini agar perindustrian di Indonesia terus berkembang dan dioptimalkan kembali seiring dengan usaha pemerintah menciptakan iklim investasi secara kondusif serta memudahkan peluang usaha. (Maysaroh 2005 : 71)

Guna mewujudkan tujuan terkait penyediaan lapangan pekerjaan seluas mungkin untuk masyarakat secara menyeluruh di segala penjuru daerah, maka pengaturan hukum UU Cipta Kerja secara garis besar melingkupi aspek peningkatan investasi serta kemudahan berusaha, memberi perlindungan serta mensejahterakan pekerja, pemberdayaan Koperasi dan UMKM, meningkatkan investasi pemerintah serta percepatan proyek strategis nasional. Cara tersebut dilaksanakan sinergi antara pemangku kepentingan. Dan diharapkan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia yang tersedia dan menjaga kualitasnya Pemerintah pasti akan mendorong terus perindustrian di Indonesia yang dapat terus bersaing dengan Negara-negara maju pembangunan ekonomi jangka Panjang untuk meraih keseimbangan struktur perekonomian. (Hasbawi 2002 : 21)

Sebagai tindak lanjut UU Cipta kerja, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Presiden No. 49 tahun 2021 terkait Perubahan Atas Peraturan apresiden No. 10 tahun 2021 terkait Bidang Usaha Penanaman Modal sebagai turunan UU Cipta Kerja. Pada kebijakan tersebut, pemerintah tidak sekedar mengikutsertakan Badan Usaha Milik Swasta pada perindustrian alat utama pertahanan, tetapi juga membolehkan keikutsertaan pihak asing dengan proses investasi. Berlakunya UU No 11 tahun 2020 terkait Cipta kerja juga mempengaruhi pemberlakuan beragam perubahan kebijakan pelaksanaan dari UU No. 3 tahun

2014 terkait Perindustrian secara signifikan khususnya setelah pemberlakuan Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 2021 terkait Penyelenggaraan Bidang Perindustrian yang mendelegasi Pasal 44 dan 185 huruf b UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020. (Wijayanto 1995 : 13)

Pada Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 2021 bisa diketahui beragam perubahan politik hukum serta konsep pengaturan aspek industri di Indonesia signifikan setelah diberlakukan UU Cipta kerja. Pokok-pokok yang diatur pada Peraturan Pemerintah tersebut terdiri dari kemudahan dalam memperoleh bahan baku atau bahan penolong, pembinaan serta pengawasan pada lembaga penilaian kesesuaian, industri strategis, serta peran masyarakat untuk membangun industri dan cara mengawasi dan mengendalikan usaha Perindustrian serta usaha kawasan perindustrian. (Iskandar 2008 : 54)

Pembangunan SDM industri dilaksanakan oleh pemerintah pusat, daerah, pelaku industri hingga masyarakat yang bertujuan supaya menciptakan SDM yang berkompeten agar bisa mengoptimalkan perannya pada aspek perindustrian. Tenaga kerja dan industri memiliki peran yang setara serta saling berkaitan, pekerja merupakan faktor utama yang bisa menekan percepatan peningkatan maupun penurunan daya saing sebuah perindustrian. Secara konsep, peningkatan daya saing bekerja pada dasarnya ialah bagian yang tidak terlepas dari pembangunan SDM. (Cantika Yuli 2003 : 82)

Dalam undang-undang cipta kerja pun sangat memperhatikan kualitas dari sumber daya manusianya yang dimana pemerintah memfasilitasi para pekerja khususnya di bidang perindustrian agar terus berkembang yang dimana jika dalam jangka panjang tentunya dapat menguntungkan Indonesia dan dengan bantuan dari Tenaga kerja Asing (TKA) yang dapat terus membantu para pekerja untuk belajar dan berkembang dimana banyak sisi positifnya dengan adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) dan bahkan untuk sector perindustrian pasti ada karena kualitas mereka tidak bisa diragukan lagi untuk perindustrian sangat baik bahkan Indonesia menempati posisi 10 besar dunia pada kategori manufacturing value added karena sektor industri berkontribusi besar dalam meningkatkan ekonomi nasional sebanyak 20% dan itu sangat besar dan Indonesia harus tetap jaga momentum ini agar perindustrian di Indonesia terus berkembang dan dioptimalkan kembali seiring dengan usaha pemerintah menciptakan iklim investasi secara kondusif serta memudahkan peluang usaha. (Sri Budi 2005 : 66)

Guna mewujudkan tujuan terkait penyediaan lapangan pekerjaan seluas mungkin untuk masyarakat secara menyeluruh di segala penjuru daerah, maka pengaturan hukum UU Cipta Kerja secara garis besar melingkupi aspek peningkatan investasi serta kemudahan berusaha, memberi perlindungan serta mensejahterakan pekerja, pemberdayaan Koperasi dan UMKM, meningkatkan investasi pemerintah serta percepatan proyek strategis nasional. (Cahyani 2003 : 90)

Cara tersebut dilaksanakan sinergi antara pemangku kepentingan. Dan diharapkan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia yang tersedia dan menjaga kualitasnya Pemerintah pasti akan mendorong terus perindustrian di Indonesia yang dapat terus bersaing dengan Negara-negara maju pembangunan ekonomi jangka Panjang untuk meraih keseimbangan struktur perekonomian. Sebagai tindak lanjut UU Cipta kerja, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Presiden No. 49 tahun 2021 terkait Perubahan Atas Peraturan apresiden No. 10 tahun 2021 terkait Bidang Usaha Penanaman Modal sebagai turunan UU Cipta Kerja. Pada kebijakan tersebut, pemerintah tidak sekedar mengikutsertakan

Badan Usaha Milik Swasta pada perindustrian alat utama pertahanan, tetapi juga membolehkan keikutsertaan pihak asing dengan proses investasi. (Nur Hayati 2007 : 95)

3. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Pasca Terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Tindak perlindungan hukum ialah memberi perlindungan pada subjek hukum berbentuk perangkat hukum yang sifatnya preventif ataupun Represif secara tertulis atau tidak tertulis. Perlindungan hukum ialah sebuah wujud perlindungan yang diperuntukkan subjek hukum terkait Apa yang dilakukan supaya memberi pembelaan atau perlindungan pada kepentingan hak-hak subjek hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja ialah tujuan pembangunan ketenagakerjaan supaya melindungi pekerja agar bisa menciptakan kesejahteraan. Pekerja ialah tulang punggung perusahaan Sebab mereka berperan penting pada proses memproduksi, jika tidak ada pekerja maka perusahaan tidak bisa berperan pada proses pembangunan nasional. Harus disadari bahwa posisi pekerja sangat berharga untuk perusahaan, pemerintah serta masyarakat, sehingga harus memberikan kebijakan secara komprehensif agar memberi perlindungan bagi keselamatan serta keamanan mereka. (Jauhary 2009 : 44)

Ketika melakukan tugasnya, terdapat tiga jenis perlindungan tenaga kerja yakni:

1. Perlindungan sosial, perlindungan ini berhubungan dengan usaha masyarakat yang bertujuan supaya pekerja bisa memperoleh penghidupan secara layak layaknya manusia secara umum, perlindungan tersebut juga dinamakan sebagai kesehatan pekerja.
2. Perlindungan teknis, perlindungan jenis ini berhubungan dengan usaha supaya pekerja terbebas dari marabahaya maupun kecelakaan yang dinamakan sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomi, perlindungan ini berhubungan dengan usaha pemberian upah secara layak untuk pekerja.

Norma perlindungan tersebut dinamakan sebagai jaminan sosial. Tidak hanya memberi perlindungan pada pekerja, ada pula norma perlindungan lainnya untuk pekerja yakni norma keselamatan, kesehatan serta kecelakaan kerja. Pada undangundang hak cipta kerja ada perubahan yang merubah UU ketenagakerjaan melalui pasal ketenagakerjaan. Berubahnya beberapa pasal pada UU ketenagakerjaan merupakan fokus yang harus diperhatikan dikarenakan dianggap memiliki dampak besar untuk pekerja. (Ibrahim 2010 : 28)

Usaha dalam menurunkan ataupun melanggar aturan hukum perburuhan melalui mengorbankan perlindungan untuk pekerja ialah cara yang kurang sesuai. Pemerintah menganggap bahwa UU Ketenagakerjaan dianggap terlalu kaku sehingga menghambat investasi dan membutuhkan adanya deregulasi. Beberapa perubahan pada pasal-pasal di bab Ketenagakerjaan pada indangundang Cipta kerja secara eksplisit mencerminkan upaya tersebut. Misalnya ialah pada pasal 56 UU Ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang di amandemen oleh UU Cipta kerja yang mengemukakan bahwa tidak terdapat batasan waktu maksimal 2 tahun dengan kemungkinan perpanjangan maksimal 1 tahun. (Jati Kusuma 2009 : 45)

Maka dari itu tentu saja menciptakan berbagai perusahaan yang membuat perjanjian kontrak dengan pekerja tanpa memberi batasan waktu dan menyebabkan kepastian pekerja dalam bekerja tidak menentu. Apabila perusahaan anda melakukan perpanjangan kontrak maka perusahaan bisa melakukan perpanjangan tanpa adanya batasan waktu. Perusahaan juga tidak memiliki kewajiban untuk mengganti status pekerja yang sebelumnya sebagai pekerja kontrak atau menjadi pekerja tetap. Demikian juga perubahan aturan istirahat panjang pada pasal 79 yang sebelumnya menjadi kewajiban, hanya di bisa diberikan apabila diatur pada perjanjian kerja bersama maupun aturan perusahaan. Istirahat panjang sebagai hak yang harus diberikan menjadi hal yang sifatnya opsional. Contoh tersebut memperlihatkan menurunnya pengawasan negara pada aturan UU Ketenagakerjaan sebagai usaha melindungi serta memastikan hukum untuk pekerja. (Bambang 2002 : 33)

Segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja misalnya jangka waktu perjanjian kerja serta istirahat panjang kembali pada mekanisme kesepakatan setiap pihak yakni pihak pekerja dan pengusaha yang dinamakan sebagai perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau aturan perusahaan. Perihal tersebut tentunya bisa menimbulkan kerugian bagi pekerja sebab secara umum kedudukannya ada pada posisi yang rentan. (Wahyudi 2008 : 63)

Ketika dua belah pihak membahas aturan tentunya menciptakan dominasi untuk pengusaha dalam membuat aturan terkait hak serta kewajiban pekerja. Perusahaan selaku penguasa yang mendominasi proses pembuatan aturan hubungan kerja bisa mengakibatkan ketidakseimbangan yang tidak bisa dihindarkan. Perihal tersebut dikarenakan faktor kebutuhan hidup pekerja sebagai dasar dalam menerima segala apa yang disyaratkan atau diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu perihal tersebut tentunya bisa mengakibatkan kerugian bagi pekerja ketika melakukan perjanjian kerja bersama perusahaan. Beragam isu kontroversial pada bab ketenagakerjaan merupakan hal yang lumrah apabila pada bab tersebut sebagai materi yang perlu dan utama untuk memperjuangkan hak pekerja. (Hasbulloh 1999 : 49)

Pada kenyataannya UU Cipta kerja seharusnya dapat melindungi pekerja secara ekstra, tetapi pada realitanya justru menurunkan perlindungan mereka. Perihal tersebut berkaitan dengan perspektif yang dibangun oleh legislator yang condong mementingkan aspek bisnis dan investasi, tetapi meremehkan permasalahan ketenagakerjaan. Di antara pasal yang secara lugas dan jelas memperlihatkan distorsi kesalahan logika ialah amandemen pasal 151 ayat 2 UU ketenagakerjaan yang mana pada pasal tersebut menyebutkan bahwa seluruh usaha yang sudah dilaksanakan namun mau pesan hubungan kerja tetap tidak Bisa dihindarkan maka perusahaan serta Serikat Pekerja ataupun pekerja tersebut bukan anggota Serikat Pekerja maka ketentuannya diubah pada UU hak cipta kerja yakni pada perihal pemutusan hubungan kerja yang tidak bisa dihindari, perusahaan diharuskan memberi pemberitahuan pada pekerja maupun Serikat Pekerja. (Sinta Dewi 1996 : 73)

Maka dari itu perubahan ketentuan tersebut maka perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja begitu saja. Kemudian pada ayat 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa jika pekerja sudah diinformasikan dan menolak keputusan tersebut maka pemutusan hubungan kerja tetap dilaksanakan dengan melakukan negosiasi bipatriat antara pekerja dan perusahaan, jika perundingan tersebut tidak menemukan solusi maka pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan berdasarkan mekanisme yang ada. Sekilas memang terlihat tidak ada norma yang janggal, tetapi pada realitanya penolakan pemutusan hubungan kerja bukan sesuatu

yang bisa dilakukan dengan mudah. (Antoni 2004 : 15)

Perihal tersebut dikarenakan adanya ketimpangan yang berlangsung antara perusahaan serta pekerja yang mana pekerja mempunyai nilai tawar rendah yang mengakibatkan perusahaan sebagai pemilik kekayaan atau penguasa bisa mempengaruhi keputusan pekerja supaya pekerjaan tidak bisa menolak keputusan sepihak tersebut. Kemungkinan adanya sikap semena-mena yang dilakukan oleh perusahaan lebih besar sebab apabila tawar-menawar tidak berhasil, perusahaan bisa menuntaskan dengan keputusannya. Seperti yang sudah diketahui bahwa pada perihal perselisihan hubungan, hubungan kerja bisa terputus apabila sudah mendapatkan penetapan dari lembaga terkait selaku penanggung jawab dari permasalahan hubungan industrial. (Abdussalam 2009 : 30)

C. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Dilihat dari alasan terbitnya UU Cipta Kerja yang menitikberatkan pada peningkatan investasi asing dan dalam negeri agar terciptanya lapangan pekerjaan yang luas, dengan diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja ini diharapkan perindustrian khususnya di Indonesia dapat berkembang dan lebih baik kedepannya agar bisa memiliki daya saing yang kuat yang dapat meningkatkan ekonomi nasional di Indonesia karena Undang-Undang Cipta Kerja ini sangat memperhatikan perkembangan industri dalam jangka panjang serta perlindungan kepada tenaga kerja yg dapat kepastian dari pemerintah.

2. SARAN

Pemerintah harus lebih melihat aspek lainnya tidak hanya fokus kepada perkembangan industrinya saja dan lebih melihat aspek tenaga kerja yg dimana pemerintah harus tegas dan tidak merugikan para tenaga kerja karena dengan adanya keseimbangan perindustrian di Indonesia dapat menjadi pusat ekonomi nasional yg baik dan bersinergi dan juga pemerintah harus melihat infrastrukturnya yang dimana di indonesia infrastruktur menjadi masalah utama sehingga harus diperhatikan karena dengan adanya infrastruktur yang berkualitas dan memadai dapat meningkatkan kualitas dari industri tersebut. Pemerintah menyelenggarakan pelatihan untuk masyarakat supaya mengoptimalkan skill serta mengembangkan kreativitas, supaya pekerja mempunyai kemampuan bersaing yang berkualitas, sehingga produk yang dihasilkan lebih bermutu dan diminati di pasar internasional.

DAFTAR PUSTAKA

A. PERUNDANG-UNDANGAN

Konsiderans “menimbang” huruf b Undang-Undang Nomor 12/2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

B. BUKU

Dr.AL. Sentot Sudarwanto, S.H., M. Hum Dona Budi Kharisma S.H., M.H Ambar Budhi Sulistyawati S.H., M. Hum “Hukum Perindustrian Indonesia Bab 1 hal 1 gambaran umum perindustrian di Indonesia” Yogyakarta.

C. JURNAL

Achmad Nasrudin Yahya, 7 Oktober 2020, "Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh Halaman all". KOMPAS.com. Diakses tanggal 6 April 2023.

Otti ilham, K. 27 September 2021, “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia”. Diakses tanggal 6 April 2023.

D. INTERNET

Pidato pertama Presiden Joko Widodo pasca pelantikannya pada periode yang kedua sebagai Presiden Republik Indonesia dalam Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) tanggal 20 Oktober 2019. Dalam forum ini, Presiden Joko Widodo menyampaikan 5 (lima) prioritas pembangunan yang akan dilakukan dalam periode pemerintahan 2019-2024, yakni: 1). pembangunan sumber daya manusia; 2). pembangunan infrastruktur; 3). penyederhanaan regulasi; 4). penyederhanaan birokrasi; dan 5). transformasi ekonomi

Karunia, Ade Miranti, "UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!". KOMPAS.com. 7 Oktober 2020.