

DAMPAK UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA KLASSTER KETENAGAKERJAAN HUBUNGAN ANTAR PERUSAHAAN DENGAN KARYAWAN DI DESA PRAPAT JANJI

¹Mangaraja Manurung, ²Emmi Rahmawita Nasution, ³Rahmat, ⁴Rizky Hamsyah
Fakultas Hukum, Universitas Asahan
Email : mrajamanurung1970@gmail.com

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja merupakan bagian dari Omnibus law. Yang dimaksud dengan omnibus law ialah peraturan perundang-undangan yang diganti guna mencakup untuk seluruh atau satu undang-undang mengatur banyak hal. Penulis mengangkat judul ini dikarenakan, ingin mengkaji mengenai bagaimana dampak dari undang-undang cipta kerja dari klaster ketenagakerjaan hubungan antar perusahaan dengan karyawan. Omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pernah menjadi perbincangan umum karena ditolak oleh banyak kalangan di negara ini. Dan saat ini masih banyak masyarakat yang belum paham mengenai undang-undang cipta kerja. Saat ini masyarakat hanya mengkonsumsi dari cerita orang. Saat ini negara kita seperti sumbu pendek, yang mudah dikompromi dan dipropokatori dengan *statment* yang belum jelas kebenarannya.

Kata Kunci : Dampak, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial

ABSTARCT

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is part of the Omnibus law. What is meant by omnibus law is legislation that is replaced to cover all or one law regulating many things. The author raised this title because he wanted to examine how and the impact of the Employment Creation Act of the Labor Cluster on Inter-Company Relations with employees. The Omnibus law Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation has become a public discussion because it was rejected by many people in this country. And currently there are still many people who do not understand the Job Creation Act. Currently people only consume from people's stories. At present, our country is like the Short Axis, which is easy to reconcile and provoke with the stagment of which the truth is not yet clear.

Key Word : *impact, employment, industrial relations*

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang sah dimana segala sesuatunya diatur oleh peraturan atau undang-undang yang relevan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I Ayat (1) Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak atas kesempatan pikiran dan jiwa, hak beragama, hak untuk tidak ditindas, hak untuk dipersepsikan sebagai individu di bawah pengawasan hukum, dan hak untuk tidak dituntut berdasarkan peraturan yang berlaku surut merupakan kebebasan bersama yang tidak dapat dikurangi untuk alasan apapun”.

Cipta Kerja adalah pekerjaan untuk membuat pekerjaan melalui bekerja dengan, menjaga, dan memungkinkan koperasi dan usaha kecil dan menengah, meningkatkan sistem biologis spekulasi pemerintah pusat dan mempercepat kegiatan kunci publik. Peraturan Kekayaan Intelektual Karya yang telah disahkan oleh Presiden pada tanggal 2 November 2020 memuat data tentang perkembangan lebih lanjut lingkungan spekulasi dan latihan bisnis; bisnis; akomodasi, penjaminan dan penguatan koperasi dan UKM; kesederhanaan dalam melanjutkan pekerjaan; strategi moneter publik untuk membantu eksplorasi dan pengembangan dan diselesaikan dengan memperhatikan standar: hak-hak istimewa yang setara; keyakinan yang sah; kesederhanaan dalam melanjutkan pekerjaan; harmoni; dan kebebasan.

Seluruh Indonesia yang berpegang teguh pada falsafah Pancasila dan UUD 1945 menegaskan bahwa negara melindungi setiap penduduknya dan darah bangsa Indonesia, dalam rangka solidaritas dan kehormatan, meminta pemenuhan semua kebebasan dan komitmen, serta menjamin hak-hak sipil bagi setiap individu Indonesia, sedangkan kerangka hubungan modern Indonesia diatur ke arah bantuan pemerintah.¹

Seperti yang ditunjukkan pada pasal kedua, wilayah Indonesia tidak hanya akan membuka pintu seluas-luasnya bagi bisnis, tetapi juga akan menambah keamanan dan jaminan hubungan yang berfungsi, semuanya setara. adalah hak pekerja/buruh yang memenuhi prasyarat untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan bertanggung jawab atas segala hasil yang sah dan layak, karena Pasal 27 UU tersebut menggambarkan standar yang sah dari tenaga ahli Indonesia yang sesuai dengan pemajuan umum dari kerangka filosofis Pancasila. Tujuannya adalah untuk mencapai kesuksesan bagi setiap rakyatnya.

Tenaga kerja adalah yang paling mendasar mempertimbangkan bidang perbaikan publik; Terlebih lagi, peraturan kerja adalah peraturan utama di Indonesia, karena peraturan positif berlaku untuk individu Indonesia. Bidang penyediaan tenaga kerja yang menjadi salah satu perbincangan dalam pengaturan kekayaan intelektual kerja adalah korupsi bantuan pemerintah insentif bagi tenaga kerja di Indonesia, ada beberapa perubahan substansi Ketenagakerjaan, termasuk mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), evaluasi ulang (*re-appropriating*).), kompensasi, dll.

Hubungan Industrial menyinggung hubungan antara para pelaku dalam siklus produksi (buruh, visioner bisnis) yang membuat tenaga kerja dan produk karena bisnis dan otoritas publik, yang menjaga dan memajukan perekonomian Nasional. Hubungan Industrial terpadu antara lain: (1) Terbentuknya kesepahaman kerja/agregat tata kerja yang mbingkai premis Hubungan Industrial; (2) Komitmen tenaga ahli/pekerja untuk bekerja pada atau di bawah usaha pelaku usaha secara langsung atas buruh/pekerja; spesialis/pekerja (3) komitmen visioner bisnis untuk membayar upah kepada buruh/pekerja yang merupakan hak spesialis/pekerja lebih besar dari pada salah atas kompensasi; (4) Pemutusan Hubungan Industrial; dan (5) bagaimana menentukan debat secara positif. Karena masing-masing negara dan bangsa memiliki kemapanan filosofis yang luar biasa, maka pengaturan hubungan Industrial antar negara berubah secara besar-besaran².

Indonesia yang memiliki falsafah bangsa pada dasar negaranya. Maka dari itu pada hubungannya dengan industrial, memberikan ruang pada pengaturannya untuk pembentukan suatu pencitaan keseluruhan dalam aturan yang lebih sistematis dan terarah dengan dibarengi

¹Fritjie Rumimpunu, “Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003),” (Institut Agama Islam Ponorogo : Jurnal Hukum; 2021)

²Widdy Yuspita Widiyaningrum, *MENUMBUHKAN NILAI KESADARAN PANCASILA DI KALANGAN GENERASI MUDA: KAJIAN TEORITIS*, Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik 3, no. 3 (2019).

dengan dasar Pancasila, hal tersebut juga tercermin sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945.

II. METODE

Secara umum setiap perbuatan hukum pasti memiliki dampak atau konsekuensi hukum. Begitu sebaliknya setiap peraturan pasti ada dampak hukum untuk untuk perbuatan hukum termasuk hubungan industrial.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka perlu diberikan pemahaman dan pengetahuan kepada para masyarakat pentingnya pemahaman Undang-Undang Cipta Kerja, terhadap masyarakat Desa Prapat Janji dimana mayoritasnya karyawan Perkebunan PT. Perkebunan Nasional. Selain tantang mengenai perlindungan hukum, juga untuk memahamkan hak-hak Karyawan atau pekerja.

Melalui Penyuluhan Hukum diharapkan masyarakat dapat mengetahui pentingnya pemahaman Undang-Undang Cipta Kerja. Pada pelaksanaan kegiatan sosialisasi ini akan diterangkan mengenai Dampak Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja untuk perusahaan dan Karyawan.

Pengabdian Kepada masyarakat yang dilakukan terdapat alur pelaksanaan antara lain:

- a. Persiapan
 1. Kelompok menentukan tempat penyuluhan hukum yang akan dilaksanakan.
 2. Kelompok menentukan waktu pelaksanaan penyuluhan hukum di masyarakat
 3. Kelompok pengabdian masyarakat mencari informasi kepada pemerintah desa mengenai aktifitas masyarakat (kendala-kendala yang ada di masyarakat)
- b. Pelaksanaan
 1. Kelompok pengabdian kepada masyarakat melaksanakan penyuluhan hukum yang membahas mengenai Dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan Di Desa Prapat Janji
 2. Kelompok menyiapkan materi untuk narasumber yang akan menjelaskan tema yang telah ditentukan diatas. Kemudian setelah memberikan materi kepada masyarakat, masuk pada tahap sesi tanya jawab.
- c. Penutup
 1. Pada tahap akhir ini, acara ditutup secara simbolis dengan pembacaan doa, sesi foto bersama perwakilan masyarakat, narasumber dan mahasiswa.
 2. Kemudian diakhiri dengan pemberian plakat secara simbolis bersama masyarakat, aparat desa, narasumber dan mahasiswa.



Gambar 1. Penyuluhan Hukum di Desa Prapat Janji



Gambar 2. Narasumber penyuluhan Hukum.



Gambar 3. Peserta Penyuluhan hukum di Desa Prapat Janji



Gambar 4. Foto bersama dan Pemberian Plakat kegiatan penyuluhan hukum di Desa Prapat Janji

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) disajikan dalam bentuk penyuluhan hukum yang dilaksanakan di Balai Desa Prapat Janji Kecamatan Buntu Pane Kabupaten Asahan, Kegiatan ini dilaksanakan pada 10 Juni 2022, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai. Yang dihadiri oleh Kepala Desa, Aparatur desa dan Masyarakat desa.

Pelaksanaan yang dilakukan dalam bentuk penyuluhan hukum dilaksanakan setelah melakukan observasi sebelumnya di desa Prapat Janji Kecamatan Buntu Pane. Hasil dari penyuluhan hukum ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan para masyarakat mengenai dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan.

PEMBAHASAN

Pada prinsipnya hadirnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan upaya pemerintah dalam memangkas kerumitan birokrasi agar iklim berinvestasi di Indonesia menjadi lebih baik. Karena selama ini di Indonesia sendiri masih banyak Undang-undang yang saling tumpang tindih dengan undang-undang yang lain sehingga mengakibatkan terhambatnya laju investasi. Maka dengan adanya undang-undang Cipta Kerja dinilai akan menjadi terobosan baru yang diharapkan bisa menjadi solusi untuk permasalahan kerumitan birokrasi di Indonesia. Akan tetapi, ternyata kurang tepat jika kewenangan izin usaha yang awalnya merupakan kewenangan pemerintah daerah akhirnya ditentukan pusat.

Dalam hal ikatan hubungan industrial yang dimaksud memang menimbulkan kerjasama antara pihak yang memiliki hubungan dalam hubungan bisnis, kehendak terjadinya hubungan tersebut disebabkan karena adanya suatu kepentingan yang menghendaki dalam pencapaian dibarengi dengan kata kesejahteraan didalamnya³. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap persoalan dikalangan buruh dan dunia usaha harus diselesaikan dengan pemikiran dan pertimbangan. Dengan demikian, pemanfaatan intimidasi dan kegiatan sepihak, misalnya pemogokan, penguncian, dan lain-lain. mengabaikan standar Hubungan Industrial Pancasila.⁴

Undang-undang Cipta Kerja mengontrol pendekatan kunci dalam mengembangkan lebih lanjut lingkungan spekulasi dan latihan bisnis, serta pekerjaan, pelipura, keamanan, dan penguatan koperasi dan UMK, kesederhanaan menjalankan pekerjaan, dukungan untuk eksplorasi dan kemajuan, pengadaan tanah, moneter zona, fokus usaha pemerintah, dan peningkatan kecepatan tugas-tugas vital publik.

UU Cipta Kerja memuat tujuh perubahan signifikan terhadap Undang-Undang (UU) nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk mulai dengan, masalah jam kerja. Di samping jam kerja yang luas (terbesar 8 jam dari setiap hari, 40 jam untuk setiap minggu) 28, Undang-Undang Penciptaan Pekerjaan mengontrol jam kerja untuk posisi tertentu, misalnya, mereka yang membutuhkan di bawah 8 jam sehari, posisi musiman, dan di lokasi kerja ekonomi komputersasi. Dalam posisi yang membutuhkan lebih dari delapan jam kerja setiap hari, seperti minyak dan gas, pertambangan, peternakan, dan pertanian, Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja terlihat untuk melambangkan kualitas yang dicontohkan dalam aturan berikutnya, untuk menjadi umat manusia yang adil dan berakulturasi. Untuk situasi ini, UU Cipta Kerja berencana untuk memahami kualitas yang terkandung dalam undang-undang berikutnya, khususnya kualitas manusia yang adil dan dibudidayakan. Demikian pula, tepat.

Kedua, mengenai tenaga ahli yang belum dikenal (TKA). Untuk situasi ini, undang-undang penciptaan lapangan kerja berarti untuk lebih mengembangkan hubungan Industrial Pancasila sama sekali. Ada beberapa pengaturan baru, antara lain keharusan bagi perusahaan yang menggunakan tenaga ahli asing untuk memiliki pengaturan penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah pusat, larangan masuk tenaga kerja dari luar, dan penjelasan administrasi tidak akan dibuka. pintu masuk bagi pekerja asing. Sejumlah besar pekerja asing, namun hanya untuk master spesialis asing yang diharapkan untuk keadaan tertentu, misalnya pekerja asing, administrasi seperti krisis, profesional, dan ujian.

³Zulkarnaen, *Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Jurnal Hukum. 2020

⁴Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Hukum Mimbar Justitia, (2018),

Ketiga, penyelesaian rencana khusus penyelesaian pekerjaan (PKWT). Pengaturan kerja waktu tertentu harus dibuat untuk posisi tertentu yang karena jenis dan sifat pekerjaan akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup⁵.

- a. Pekerjaan selesai hanya sekali atau sementara;
- b. Pekerjaan yang sulit diselesaikan dalam jangka waktu yang masuk akal;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan termasuk penyempurnaan butir-butir baru, latihan-latihan baru, atau butir-butir baru yang sedang dicoba atau diteliti; atau
- e. Pekerjaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh temperamen, jenis, atau gerakannya.

IV. KESIMPULAN

Cipta Kerja adalah pekerjaan untuk membuat pekerjaan melalui bekerja dengan, mengamankan, dan memungkinkan koperasi dan usaha kecil, dan menengah, mengembangkan lebih lanjut lingkungan spekulasi dan membuatnya lebih mudah untuk melanjutkan pekerjaan, dan menempatkan sumber daya ke pemerintah pusat dan mempercepat up perusahaan kunci publik.

Adanya kerjasama yang dilakukan para pihak merupakan peran yang dicerminkan dalam hubungan industrial, berkaitan dengan hal tersebut maka setiap hubungan industrial diatur dalam UU cipta kerja.

Dampak dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja untuk hubungan industrial yaitu, undang-undang ini tidak hanya mengatur mengenai hubungan Industrial saja, ataupun perselisihan hubungan industrial saja, melainkan mencakup keseluruhan sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Hukum Mimbar Justitia, 2018.
- Fadly Irmawan, *Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Report; 2020
- Fritjie Rumimpunu, “*Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*,” Institut Agama Islam Ponorogo : Jurnal Hukum; 2021
- Kemsetneg RI, “*Undang-Undang Cipta Kerja*,” Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, no. 052692 2020.
- Widdy Yuspita Widiyaningrum, *MENUMBUHKAN NILAI KESADARAN PANCASILA DI KALANGAN GENERASI MUDA: KAJIAN TEORITIS*, Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2019.

⁵ Kemsetneg RI, “*Undang-Undang Cipta Kerja*,” Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, no. 052692 (2020).

Zulkarnaen, *Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Jurnal Hukum. 2020