



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 4417-4430

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Dinamika Undang-Undang Cipta Kerja Di Era New Normal (Ditinjau Berdasarkan Prinsip Keadilan)

Ika Ayudyanti<sup>1✉</sup>, Sylvia Setjoatmadja<sup>2</sup>

Universitas Gresik

Email: [IkaAyudya68@gmail.com](mailto:IkaAyudya68@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tulisan ini membahas mengenai isu prinsip keadilan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di era new normal. UU Cipta Kerja dimaksudkan untuk menciptakan hukum yang fleksibel, sederhana, kompetitif, dan responsif demi terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi, kemudian pula dimaksudkan mengembangkan sistem hukum yang kondusif dengan menyinkronkan undang-undang melalui satu undang-undang saja melalui omnibus law. Namun pada kenyataannya tidaklah memenuhi unsur keadilan yang juga melindungi segenap bangsa Indonesia, khususnya kaum buruh karena terdapat pasal-pasal yang kenyataan dilapangan dirasa merugikan kaum buruh, terlebih di era new normal saat ini. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memenuhi rasa keadilan yang harus diutamakan, yaitu keadilan berdasarkan Pancasila, berupa keadilan yang berketuhanan, keadilan yang berperikemanusiaan, keadilan yang berorientasi kepada kesatuan secara nasional, keadilan yang berpihak kepada rakyat, dan keadilan sosial yang dapat dirasakan oleh seluruh rakyat, dalam hal ini adalah kaum buruh di era new normal. Berdasarkan hal tersebut, tulisan ini memiliki rumusan masalah bagaimanakah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di era new normal apabila ditinjau berdasarkan prinsip keadilan? Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, tulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif.

Kata Kunci: *UU Cipta Kerja, New Normal, Prinsip Keadilan*

## Abstract

This article discusses the issue of the principles of justice contained in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation in the new normal era. The Job Creation Law is intended to create flexible, simple, competitive and responsive laws for the realization of social justice for all Indonesian people as mandated by the Constitution, then it is also intended to develop a conducive legal system by synchronizing laws through just one law through the omnibus law. . However, in reality it does not fulfill the elements of justice which also protects the entire Indonesian nation, especially workers because there are articles which in reality are felt to be detrimental to workers, especially in the current new normal era. The purpose of this writing is to fulfill the sense of justice that must be prioritized, namely justice based on Pancasila, in the form of godly justice, humane justice, justice that is oriented towards national unity, justice that favors the people, and social justice that can be felt by all people. , in this case are workers in the new normal era. Based on this, this article formulates the problem of what is Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation in the new normal era when viewed based on the principle of justice? To answer this problem formulation, this paper uses normative legal research.

Keywords: *Job Creation Law, New Normal, Principles of Justice*

## PENDAHULUAN

Memuat Keadaan perekonomian global dikala ini tengah hadapi pelemahan serta ketidakpastian, perihal ini menggambarkan salah satu akibat terdapatnya Covid19. Perkembangan ekonomi global yang semakin melambat, maka dengan adanya hal ini telah membagikan dampak yang cukup signifikan terhadap perekonomian yang ada di dunia, termasuk pula perekonomian di Indonesia (Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja).

Berdiskusi mengenai perkembangan ekonomi maupun mengenai penciptaan lapangan kerja, perihal ini bisa diibaratkan 2 sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Keduanya mempunyai ikatan yang saling mempengaruhi. Dalam rangka mengakselerasi ikatan tersebut, dibutuhkan kebijakan stabilitas makro ekonomi yang diterapkan oleh pemerintah untuk menekan perkembangan ekonomi. Stabilitas makro ekonomi merupakan prasyarat bernilai untuk menentukan penciptaan lapangan kerja serta pendapatan termasuk upah minimum untuk tenaga kerja di Indonesia. Salah satu hal yang bernilai, dilakukan oleh pemerintah yaitu berupa menciptakan sebuah kebijakan baru yang ditujukan guna menekan investasi. Dalam konteks ini, perkembangan ekonomi dianggap selaku dasar untuk menaikkan status pekerjaan serta menaikkan penghasilan (Dao Ha dan Nguyen Van Ngoc, 2020).

Dengan demikian, dukungan dalam perihal bidang ketenagakerjaan merasa diperlukan untuk dilakukan sebuah penerapan yang lebih efektif, hal ini disebabkan karena

kenyataan menunjukkan bahwa Indonesia sedang memasuki periode bonus demografi dimana berdasarkan Proyeksi Penduduk Indonesia (*Indonesia Population Projection*) 2010-2035, yang mana dalam hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia selama dua puluh lima tahun mendatang akan mengalami peningkatan yaitu dari 238,5 juta pada tahun 2010 menjadi 305,6 juta pada tahun 2035. Penduduk yang dalam usia kerja, 15-64 tahunnya meningkat dari 66,5% menjadi 67,9% (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pusat Statistik, dan United Nations Population).

Dalam rangka mewujudkan suatu pembangunan ketenagakerjaan guna mewujudkan pembangunan nasional, perubahan keadaan ketenagakerjaan membutuhkan suatu tindakan akomodir dalam sesuatu regulasi yang sanggup membiasakan dengan pertumbuhan, sehingga pemerintah tampil dalam membagikan suatu perlindungan yang ditujukan kepada seluruh tenaga kerja, baik di dalam negara ataupun di luar negara (Fund, 2013).

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sepanjang ini, dirasakan telah tidak cocok dengan pertumbuhan keadaan serta kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada. suatu kebutuhan update terhadap suatu peraturan perundang-undangan, yang mana hal ini diperlukan dalam rangka pembangunan hukum memanglah sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, tanpa update serta pembangunan hukum yang cocok dengan kebutuhan publik, maka dalam hal ini hendaklah memunculkan ketimpangan, maupun hal ini dirasakan bisa menghalangi pembangunan nasional.

Bertitik tolak dari perkara di atas, dalam melaksanakan penyusunan regulasi, Indonesia memerlukan suatu pengaplikasian metode legislasi baru yaitu metode Omnibus Law. Dengan memakai metode Omnibus Law, perkara dalam bermacam Undang-Undang tersebut bisa dituntaskan tanpa wajib merevisi bermacam Undang-Undang yang substansinya terkait dengan perizinan, melainkan cukup dengan membuat satu Undang-Undang (Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja).

Pemanfaatan metode legislasi omnibus law dalam penyusunan RUU Cipta Kerja diharapkan kedepannya sanggup menata serta mengharmoniskan dan menghasilkan simplifikasi peraturan perundang-undangan yang terikat dengan terdapatnya Penciptaan Lapangan Kerja.

Rencana untuk menerbitkan RUU Cipta Kerja bagaikan sesuatu kebijakan hukum (*legal policy*) sebagai atensi publik, sebab omnibus law belum diketahui dalam sistem hukum Indonesia, terdapat resentralisasi kewenangan di pemerintah pusat, yang dalam hal ini

dapat mempengaruhi pada hak tenaga kerja, dan dapat pula mengakibatkan keberpihakan pada investor (Shanti Dwi Kartika, 2020).

RUU Cipta Kerja dimaksudkan untuk dapat menghasilkan suatu produk hukum yang fleksibel, simpel, kompetitif, serta responsif demi terwujudnya suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang mana hal ini merupakan suatu amanat Konstitusi, kemudian pula RUU Cipta Kerja dimaksudkan guna meningkatkan suatu sistem hukum yang memiliki tujuan kondusif dengan cara menyinkronkan undang-undang yang ada melalui satu undang-undang saja, yaitu melalui omnibus law.

Namun pada kenyataannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang telah di sah kan, dalam hal ini dinilai terdapat beberapa ketentuan yang tidak memenuhi unsur keadilan yang juga melindungi segenap bangsa Indonesia, khususnya kaum buruh karena terdapat pasal-pasal yang dirubah maupun dihapuskan, yang mana kenyataan dilapangan hal ini dirasakan dapat merugikan kaum buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang isinya dinilai dapat merugikan kaum buruh serta terdapat pula beberapa pasal dari UU Ketenagakerjaan yang dihapuskan.

Terdapat 2 pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang dinilai dapat merugikan kaum buruh di era new normal ini, yaitu regulasi dalam Pasal 88C ayat (2) hanya mengatur Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Pasal 154A yang berisikan aturan mengenai PHK yang dinilai dipermudah.

Era new normal pada saat ini, terdapat banyak pengangguran, hal ini tidak lain merupakan dampak dari adanya PHK yang dilakukan oleh perusahaan, yang mana hal ini disebabkan oleh wabah covid19. Hal ini didukung dengan adanya data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan jumlah tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2020 sebanyak 6,88 juta orang atau bertambah 60 ribuan orang dari tahun 2019. Adanya pandemi COVID-19 bisa menambah sekitar 4 juta sampai 5,5 juta orang pengangguran. Pasalnya, banyak perusahaan atau pabrik yang merumahkan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Detik News, 2020).

Adanya wabah covid19 memang berdampak kepada segala sektor ekonomi, terlebih dalam sektor ketenagakerjaan memberikan tugas bagi pemerintah untuk dapat memulihkan perekonomian kita yang sempat jatuh karena wabah ini. Perusahaan banyak yang mengalami kerugian atau bahkan harus mengalami kebangkrutan. Lapangan pekerjaan menjadi lebih sulit untuk didapatkan dan pengangguran semakin banyak. Sehingga hal tersebut dirasa tidak dapat mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh

rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi. Terdapatnya hal-hal yang dinilai telah melanggar prinsip keadilan tersebut, sehingga sewajarnya apabila kalangan buruh menuntut supaya pasal-pasal tersebut dilakukan revisi, hal ini memiliki tujuan supaya tidak terdapat pihak yang dirugikan, sehingga keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi bisa tercapai.

Di Indonesia keadilan dicerminkan dalam Pancasila selaku dasar negara, yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila 5 tersebut tercantum nilai-nilai yang menggambarkan tujuan dalam hidup bersama. Ada pula keadilan tersebut didasari serta dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yakni keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia yang lain, manusia dengan penduduk, bangsa, serta negara, dan juga ikatan manusia dengan Tuhannya (M. Agus Santoso, 2014).

Filosofi utama dari adanya hakekat hukum, merupakan suatu perbuatan ataupun tingkah laku yang dikatakan sebagai keadilan, tanpa adanya keadilan hukum tidak layak diucap sebagai hukum. Kenyataan hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat kadangkala berbeda dengan yang dicita-citakan, hal inilah yang mengakibatkan menjauhnya hukum daripada hakekatnya.

Keadilan sebagai jargon, dirasa belum menjiwai segala aspek hukum. Tarik menarik antara keadilan, kepastian serta ketertiban hukum selaku isu bernilai dalam pengembangan hukum. Isu bernilai tersebut setelah itu selaku problematika pokok pada saat melangsungkan penegakan hukum (Anthon F. Susanto, 2010).

Berdasarkan paparan di atas, menunjukkan adanya dinamika atas lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di era new normal pada saat ini apabila hal tersebut dikaitkan dengan adanya prinsip keadilan, terutama perihal keadilan terhadap buruh.

## METODE PENELITIAN

Untuk menanggapi fokus permasalahan diatas, sehingga dalam penyusunan ini menggunakan pendekatan hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto kategori pendekatan hukum normatif mengkaji hukum tertulis dari bermacam aspek, ialah aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur serta komposisi, lingkup serta materi, konsistensi, uraian universal, serta pasal demi pasal (Soerjono Soekanto, 1981). Pada penelitian ini akan dikaji secara normatif dengan metode menganalisis kebenaran bersumber pada teori-teori hukum yang relevan dimana bahan hukum primernya

merupakan ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja untuk kemudian diterapkan dalam teori keadilan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bab IV perihal Ketenagakerjaan yang dinilai dapat merugikan kaum buruh adalah pengaturan yang terdapat di dalam :

1. Pasal 88C ayat (2) hanya mengatur Upah Minimum Provinsi (UMP)

Pada ketentuan Pasal 88C yang menyatakan bahwa (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah minimum provinsi.

Menurut kajian, hal ini telah menghilangkan peran serikat pekerja dalam penentuan upah. Misalnya, klausul pasal 88B mengatur pemberian upah kepada pekerja berdasarkan aturan waktu dan/atau satuan hasil. Hal ini bisa dimanfaatkan oleh pengusaha untuk memberikan upah yang minim dan berisiko menurunkan daya beli masyarakat.

Selanjutnya pada klausul pasal 88D, penghitungan kenaikan upah minimum tidak lagi berlaku secara nasional, tapi menggunakan standar UMP dimana formula kenaikan ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi daerah. Apabila suatu daerah mengalami pertumbuhan ekonomi negatif, maka tahun berikutnya upah minimum bisa turun.

Secara tidak langsung, hal ini menjadi berbahaya bagi daya beli masyarakat dan buruh pada umumnya. Upah minimum provinsi akan secara otomatis menghapus aturan soal upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Umumnya, nilai UMP lebih kecil daripada UMK (Dani Garjito, 2020).

2. Pasal 154A yang berisikan aturan mengenai PHK yang dinilai dipermudah.

Pada ketentuan Pasal 154A yang menyatakan bahwa (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan : a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan ; b. perusahaan melakukan efisiensi ; c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun ; d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) ; e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang ; f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga ; g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh ; h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri ; i.

pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis ; j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ; k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib ; l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan ; m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau ; n. pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam hal ini pula terdapat potensi PHK besar-besaran juga dinilai dapat terjadi karena munculnya pasal karet dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta, yaitu Pasal 154A dimana salah satu alasan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan alasan efisiensi.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Apabila Dikaitkan dengan Era New Normal

Dalam kehidupan new normal, masyarakat dituntut untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru, mereka harus menerapkan protokol pencegahan penularan virus di setiap kegiatan yang melibatkan orang banyak (Habib Allbi Ferdian dan Jofie Yordan, 2020). Dalam rangka mengkongkritkan fase kenormalan baru, Kementerian Kesehatan telah menerbitkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan mengenai Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Covid-19 Di Tempat Kerja Perkantoran Dan Industri.

Surat Keputusan tersebut menjadi sebuah protokol di dalam menjalankan fase kenormalan baru, dimana pekerja diharapkan untuk menjaga jarak minimal dari rekan kerjanya ketika masuk kantor, para pekerja juga diimbau untuk mengenakan pakaian khusus kerja, pengukuran suhu menggunakan *thermogun* pada pintu masuk serta penggunaan masker sekarang merupakan sebuah kewajiban.

Melengkapi aturan kenormalan baru tersebut, Pemerintah Indonesia juga akan menerjunkan ratusan ribu personel TNI-Polri ke sejumlah titik untuk memastikan bahwa masyarakat disiplin terhadap *physical distancing*.

Di dalam memasuki kenormalan baru ini, maka kita harus menemukan titik tengah kepentingan antara kesehatan dan ekonomi. Kesiapan tersebut dapat dijawab dengan menggunakan perspektif hukum, yang dalam hal ini berdasarkan teori sistem hukum yang dicetus oleh Friedman. Dimana agar tujuan hukum tersebut dapat tercapai adalah ketika sistem hukum yang terdiri dari struktur, substansi dan budaya hukum berjalan dengan maksimal.

Struktur hukum mengacu pada bagaimana Pemerintah dan penegak hukum di dalam mengatur masyarakatnya, adapun substansi hukum merupakan kumpulan norma hukum yang ada, serta budaya hukum sebagai sikap dari masyarakat terhadap hukum dalam menghadapi pandemi ini. Oleh karena itu, apabila ingin sukses di dalam menjalankan kenormalan baru, maka seluruh pemangku kepentingan serta masyarakat harus disiplin menjalankan protokol-protokol serta aturan yang telah dibuat (Muhammad Rafi Darajati, 2020).

Bagi serikat pekerja, persiapan dalam adaptasi tatanan hidup baru tidak hanya berdampak pada keseharian mereka, tetapi juga pada beberapa aturan yang mereka perlu adaptasi. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah memperjuangkan hak yang dimiliki oleh buruh dan bekerja, sehingga menjamin keselamatan pekerja di tengah pandemi juga menjadi nilai yang harus diperjuangkan. Dalam hal ini, serikat pekerja perlu memastikan hak-hak buruh tetap menjadi prioritas perusahaan dan pemerintah. Serikat pekerja perlu merangkul permintaan yang berkaitan dengan kesehatan, seperti penyediaan jaminan kesehatan tambahan, penyediaan masker dan sarung tangan untuk karyawan, dan hal-hal lainnya. Daftar tersebut dapat didiskusikan langsung dengan pihak pemerintah dan perusahaan (Dio, 2020).

Berbicara mengenai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja apabila dikaitkan dengan keberadaan era new normal pada saat ini, tentu terdapat pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja yang dinilai dapat merugikan kaum buruh.

Tidak ada jaminan para pekerja yang terkena PHK atau dirumahkan akan mendapat pekerjaannya kembali. Ada beberapa sektor kegiatan usaha yang dalam waktu dekat tidak dapat beroperasi karena lamanya pemulihan yang dibutuhkan, sementara sektor-sektor yang bisa beroperasi akan menerapkan protokol kesehatan sehingga tidak akan bekerja dalam kapasitas semula. Juga banyak perusahaan yang sudah mengalami kesulitan keuangan menyebabkan mereka belum tentu bisa beroperasi normal, terlebih jika tidak mendapatkan bantuan likuiditas dari pemerintah.

Hal demikian, bersama dengan potensi pergeseran tren baru ke arah otomatisasi dan digitalisasi dalam jangka menengah, membuat nasib para pekerja menjadi tidak menentu pada era normal baru (Fadhil Hasan, 2020). Maka hal ini juga dinilai dapat membahayakan posisi kaum buruh, yang mana hal ini dinilai dapat menjadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi sesuai ketentuan dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Era New Normal menghadirkan momentum yang pas untuk menyempurnakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kendati faktanya pandemi Covid-19 belum dapat dikendalikan secara optimal. Fakta lainnya, perekonomian telah berkontraksi dalam dua kuartal pertama tahun 2020.

Revisi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law dipandang berpotensi merugikan pekerja, terutama skema upah minimum.<sup>17</sup> Pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri diprediksi tumbuh negatif 0,4% sampai positif 1% sepanjang tahun 2020. Sedangkan pada kuartal II tahun ini diprediksi minus 3,8% (Detik News).

Maka hal ini juga dinilai dapat membahayakan posisi kaum buruh, yang mana hal ini dinilai dapat menjadikan alasan pemerintah provinsi untuk menurunkan upah minimum karena adanya dampak daripada daerah yang mengalami pertumbuhan ekonomi negatif, maka tahun berikutnya dinilai dapat menjadikan upah minimum akan turun sesuai ketentuan dalam Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Keadilan

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" oleh karena itu, negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam 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 (Naskah Akademik RUU Cipta Lapangan Kerja).

Apabila memperhatikan kondisi Indonesia saat ini yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif yang sangat tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan.

Di sisi lain, harus diakui bahwa ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Berdasarkan dari kondisi tersebut, maka Pemerintah harus melakukan berbagai upaya strategis dalam rangka memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, maka diharapkan dapat memenuhi rasa keadilan yang harus diutamakan, yaitu keadilan berdasarkan Pancasila, berupa keadilan yang berketuhanan, keadilan yang berperikemanusiaan, keadilan yang berorientasi kepada kesatuan secara nasional, keadilan yang berpihak kepada rakyat, dan keadilan sosial yang dapat dirasakan oleh seluruh rakyat, dalam hal ini adalah kaum buruh di era new normal.

Tindakan memenuhi atau mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembentukan hukum jika sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil (Bahder Johan Nasution, 2014).

Plato memandang suatu masalah yang memerlukan pengaturan dengan undang-undang harus mencerminkan rasa keadilan, sebab bagi Plato hukum dan undang-undang bukanlah semata-mata untuk memelihara ketertiban dan menjaga stabilitas negara, melainkan yang paling pokok dari undang-undang adalah untuk membimbing masyarakat mencapai keutamaan, sehingga layak menjadi warga negara dari negara yang ideal (Bahder Johan Nasution, 2014).

Berpandangan dari pendapat di atas, maka dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja diharapkan memiliki keadilan bagi setiap kaum pekerja maupun pengusaha. Tetapi pada kenyataannya masih terdapat unsur dalam pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang dinilai belum memenuhi unsur keadilan yang digambarkan dari:

1. Adanya regulasi dalam Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mana dalam regulasi ini hanya mengatur Upah Minimum Provinsi (UMP). Dalam artian, penghitungan kenaikan upah minimum tidak lagi berlaku secara nasional, tapi menggunakan standar UMP dimana formula kenaikan ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi daerah. Apabila suatu daerah mengalami pertumbuhan ekonomi negatif, maka tahun berikutnya upah minimum bisa turun.

Sedangkan pada saat ini Pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri diprediksi tumbuh negatif 0,4% sampai positif 1% sepanjang tahun 2020. Sedangkan pada kuartal II tahun ini diprediksi minus 3,8% (Detik News).

Apabila hal ini dikaitkan dengan pendapat Plato, yang mana memandang suatu masalah memerlukan pengaturan dengan undang-undang, maka hal tersebut harus mencerminkan rasa keadilan.

Adapun dikaitkan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maka dengan adanya regulasi Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, regulasi ini dinilai dapat mengakibatkan upah minimum pekerja menjadi turun akibat dari pertumbuhan ekonomi yang negatif.

Maka bagaimana nasib daripada kaum buruh yang sepatutnya mendapatkan haknya sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang mana dengan kondisi wabah Covid19 yang belum reda seperti saat ini.

Padahal pandemi Covid19 telah menimbulkan perubahan yang signifikan dalam beberapa sektor di tanah air, tidak terkecuali sektor harga bahan pokok. Masalah ketersediaan pangan hingga ketidak seimbangan harga bahan pokok terjadi di berbagai daerah (Yogi Pratama, 2020).

Hal ini akan menjadikan kaum buruh bertambah sulit apabila upah minimum pekerja menjadi turun tetapi harga kebutuhan pokok terus naik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regulasi Pasal 88C ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja apabila ditinjau dari asas keadilan akan memberikan dampak merugikan atau dengan kata lain hal ini tidak mencerminkan rasa keadilan bagi kaum buruh.

2. Adanya regulasi dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berisikan aturan mengenai PHK yang dinilai dipermudah, dengan ketentuan pasal tersebut, maka hal ini dinilai dapat membahayakan kedudukan kaum buruh. Terdapat potensi PHK besar-besaran juga dinilai dapat terjadi dimana salah satu alasan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan alasan efisiensi, sedangkan kompleksitas permasalahan tenaga kerja lokal masih belum terselesaikan.

Hal ini didukung dengan adanya data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengumumkan jumlah tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2020 sebanyak 6,88 juta orang atau bertambah 60 ribuan orang dari tahun 2019. Adanya pandemi

COVID-19 bisa menambah sekitar 4 juta sampai 5,5 juta orang pengangguran. Pasalnya, banyak perusahaan atau pabrik yang merumahkan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Detik News).

Apabila efisiensi dijadikan alasan untuk melakukan PHK secara sepihak, maka hal ini dapat menambah jumlah pengangguran yang semakin banyak.

Bertolak dari hal tersebut, apabila hal ini dikaitkan dengan pendapat Plato, yang mana memandang suatu masalah memerlukan pengaturan dengan undang-undang, maka hal tersebut harus mencerminkan rasa keadilan. Ataupun dikaitkan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maka dengan adanya regulasi Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, regulasi ini dinilai dapat mengakibatkan PHK sepihak dengan alasan efisiensi, hal ini akan menambah jumlah pengangguran yang semakin banyak.

Kemudian bagaimana nasib daripada pengangguran yang sepatutnya mendapatkan haknya sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang mana jumlahnya semakin bertambah dengan diperparah oleh kondisi wabah Covid19. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regulasi Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja apabila ditinjau dari asas keadilan akan memberikan dampak merugikan atau dengan kata lain hal ini tidak mencerminkan rasa keadilan bagi kaum buruh.

Tentunya setiap UU harus bersesuaian dengan kepentingan rakyat sebagaimana asas hukum "*solus publica suprema lex*" (kepentingan rakyat berada di atas segala-galanya termasuk di atas undang-undang). Hal ini berlaku pula untuk UU Cipta Kerja. Jangan sampai UU Cipta Kerja hanya dibentuk untuk kepentingan kelompok tertentu dan melalaikan kepentingan rakyat Indonesia sebagai pemegang kedaulatan tertinggi di negeri insulinde ini.

Konstitusi Indonesia telah mengamanatkan adanya jaminan hak asasi manusia dan perlindungan terhadap segala yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup manusia yang sifatnya mendasar seperti lingkungan hidup yang baik, upah yang layak, perlakuan yang sama di depan hukum serta hak untuk mengemukakan pendapat. Kesemuanya itu haruslah dijamin oleh negara. Jika hal itu dilanggar maka masyarakat memiliki hak untuk menyuarakannya melalui media apapun (M. Aris Munandar, 2020).

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan :

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di era new normal apabila ditinjau berdasarkan prinsip keadilan akan memberikan dampak merugikan, atau dengan kata lain hal ini tidak mencerminkan rasa keadilan bagi kaum buruh. Keadilan dalam hal ini berdasarkan Pancasila, berupa keadilan yang berketuhanan, keadilan yang berperikemanusiaan, keadilan yang berorientasi kepada kesatuan secara nasional, keadilan yang berpihak kepada rakyat, dan keadilan sosial yang dapat dirasakan oleh seluruh rakyat. Hal ini dikarenakan adanya regulasi dalam Pasal 88C ayat (2) yang dinilai dapat mengakibatkan upah minimum pekerja menjadi turun akibat dari pertumbuhan ekonomi yang negatif dan Pasal 154A yang dinilai dapat menjadikan buruh mengalami PHK dengan alasan efisiensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthon F. Susanto, "Ilmu Hukum Non Sistematis: Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia", Genta Publishing, Yogyakarta, 2010.
- M. Agus Santoso, "Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum", Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014.
- Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", UI Press, Jakarta, 1981.
- Bahder Johan Nasution, "Kajian Filosofis tentang Hukum dan Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern", *Jurnal Yustisia Indonesia* 3, no.2 (2014); 1-28.
- Shanti Dwi Kartika, "Politik Hukum RUU Cipta Kerja", *Jurnal Info Singkat* XII no. 4 (2020); 1-6.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pusat Statistik, dan United Nations Population Fund, "Proyeksi Penduduk Indonesia (Indonesia Population Projection) 2010-2035", Jakarta, 2013.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995*. Republik Indonesia, 1945.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, Republik Indonesia, 2023.
- Dani Garjito, "5 Isi Omnibus Law Cipta Kerja yang Dianggap Merugikan Pekerja", *Suara*, September 21, 2021.
- Dao Ha dan Nguyen Van Ngoc, "Relationship between Economic Growth and Employment in Vietnam", *Researchgate*, September 21, 2021.

Riza, "Tantangan Baru di Dunia Kerja Saat New Normal dan Ancaman Pengangguran", *Detik News*, September 22, 2021.

Dio, "Dampak New Normal Bagi Karyawan, Serikat Pekerja & Perusahaan", *Talenta*, September 22, 2021.

Fadhil Hasan, "Ketenagakerjaan di Era Normal Baru", *Investor*, September 23, 2021.

Habib Allbi Ferdian dan Jofie Yordan, "Beda Konsep New Normal versi WHO dan Pemerintah Indonesia", *Kumparan*, September 23, 2021.

M. Aris Munandar, "RUU Cipta Kerja, Untuk Siapa?", *Bahasan*, September 24, 2021.

Muhammad Rafi Darajati, "Covid19 : Indonesia, New Normal, dan Sebuah Pembelajaran", *Untan*, September 24, 2021.

Wihana Kirana Jaya, "Pemulihan Ekonomi, Omnibus Law, dan Normal Baru", *Investor*, September 25, 2021.

Yogi Pratama, "Dampak Covid19 terhadap Harga Bahan Pokok", *Kompasiana*, September 25, 2021.