

**PENGARUH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP DUNIA USAHA
DAN KEBANGKITAN ENTREPRENEURSHIP SEBAGAI SOLUSI
KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

Johanes Christmanto I, Universitas Jayabaya
Elmie Turino Hanafi, Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keyword : <i>Job Creation Law, Entrepreneurial, Employee welfare</i></p> <p>Corresponding Author: 2022010161008@pascajayabaya.ac.id</p> <p>Manajerial Vol. [diisi oleh Tim Jurnal..]. ISSN 2502-5546</p>	<p><i>The purpose of this study is to assess and test whether changes on the Job Creation Law Number 11 year 2020 which are tended to replace the Labour Law Number 13 year 2003 have massive impact on workers so that there are many objections made by workers or laborers. What factors have changed and how those changes affected the existence of businesses, investors and workers.</i></p> <p><i>The background of this journal is due to a number of rejections of the Job Creation law (Ciptaker) and how this product could affect the business circumstance and create a new entrepreneurial spirit as an effort to improve employee welfare.</i></p> <p><i>The assessment is carried out by comparing the contents of the articles of the labour law compared to the contents of the articles of the Ciptaker law both for wages, pension values, employee status and the rights and obligations of employers and workers.</i></p> <p><i>How can most employees positively responses to these changes and see greater opportunities from the products of the Ciptaker law so that employees can motivate themselves to also become new entrepreneurs as a solution to improve employee welfare which seems to be reduced by the existence of the Ciptaker Law</i></p>

PENDAHULUAN

Indonesia berangkat dari masa penjajahan sejak 17 Agustus 1945, perubahan atas kondisi tersebut tidak serta merta membuat negeri ini bangkit, pada saat itu sebagian besar usaha di Indonesia dimiliki oleh para pengusaha asing, dan karyawan level puncak masih diisi pihak asing, Indonesia dipenuhi oleh pekerja kasar yang tidak memiliki kepastian atas status kerja, aturan upah, gaji dan lainnya masih ikut pada aturan yang dibuat oleh pemerintah asing pada saat itu dan sebagian besar tidak memenuhi standar hidup yang baik

Dalam level yang lebih tinggi menjadi pegawai kantoran menjadi pilihan yang paling didambakan oleh setiap orang, terlebih menjadi bagian dari pegawai pemerintah (PNS); selain karena kepastian jaminan gaji, kehidupan layak dan tunjangan, juga karena martabat yang dianggap lebih baik. Sekolah-sekolah dibentuk dan dipersiapkan untuk menciptakan insan yang siap kerja, dunia pendidikan berkembang dan banyak menciptakan lulusan sarjana dengan tujuan yang sama: kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan yang bergengsi dan bergaji besar, perubahan standar hidup berubah, dari petani menjadi pegawai kantoran atau profesi tertentu untuk kalangan yang memiliki banyak uang dengan pilihan profesi seperti : dokter, TNI, Polisi, dan sebagainya.

Tingginya jumlah tenaga kerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi semakin lama memiliki pertumbuhan yang pesat, demikian juga standar atas batas minimum pendidikan. Di tahun 1980an, petinggi perusahaan, para manajer, supervisor banyak diisi oleh para lulusan SMA (Sekola Menengah Atas) serta SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) karena pada saat itu lulusan Sarjana masih sangat jarang dan dianggap luar biasa, serta kebutuhan Pendidikan pada saat itu, lulusan SMU sederajat dianggap cukup mumpuni.

Banyaknya lulusan sekolah tinggi/perguruan tinggi, menuntut adanya lapangan pekerjaan, dalam hal ini investor serta pengusaha diharapkan berperan banyak dalam penciptaan lapangan kerja, maka dalam perjalanan hubungan pengusaha dengan pekerja pemerintah Indonesia telah mengatur syarat hubungan ketenagakerjaan mulai pada ordonansi tentang

Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 No.8) hingga Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan yang terkini adalah perubahan undang-undang ketenagakerjaan dengan terbitnya Undang-undang Cipta Kerja Tahun 2020.

Alasan terbitnya UU Cipta Kerja menurut kajian pemerintah adalah sebagai upaya pemerintah dalam menciptakan kesempatan lapangan pekerjaan, kemudahan dan tata kelola birokrasi dan administrasi yang lebih baik diharapkan untuk memberikan hak dan kewajiban bagi para pelaku usaha dan para pekerja, namun titik berat atas undang-undang tersebut adalah upaya pemerintah untuk membantu para generasi muda untuk mau menjadi pelaku usaha.

Pengangguran intelektual (yang berpendidikan tinggi) semakin meningkat di Indonesia, secara mencengangkan ternyata tingginya angka pengangguran lebih di dominasi oleh lulusan sekolah tinggi, mengapa demikian? Karena para lulusan sekolah tinggi hanya terpikir untuk mencari kerja (*Job seeker*) dari pada menjadi pencipta kerja (*Job creator*), hal ini dirasa sangat lumrah karena sejak dibangku sekolah sangat sedikit atau bahkan tidak diajarkan bagaimana para lulusan tersebut menjadi seorang wirausaha, tuntutan seorang lulusan sekolah tinggi adalah dapat bekerja pada perusahaan besar dan tidak perlu mengeluarkan modal besar dengan risiko yang ditanggung oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

Entrepreneurship atau kewirausahaan merupakan pilihan menarik yang sayangnya tidak banyak masyarakat yang tertarik, kurangnya informasi dan budaya masyarakat yang terbentuk menjadi salah satu kendala rendahnya semangat kewirausahaan. Namun di Era globalisasi seperti saat ini dimana jarak dan waktu bukan lagi menjadi persoalan semakin banyak *entrepreneur* muda yang menorehkan kesuksesannya dan menjadi “model” bagi perintis usaha, sayangnya jumlah pelaku usaha di Indonesia masih sangat rendah dibanding negara tetangga yaitu Malaysia dan Singapura.

RUMUSAN MASALAH

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup tinggi didunia, tercatat jumlah penduduk Indonesia pada 30 Juni 2022 adalah sebanyak 275.361.267 jiwa (menurut : Dirjen Dukcapil, Zudan Arif Fakrulloh), dengan jumlah tersebut Indonesia berada pada urutan ke empat negara berpenduduk terbanyak didunia, pada bulan Agustus 2022 jumlah penduduk usia kerja di Indonesia adalah sebesar 143,72 juta jiwa (informasi : Badan Pusat Statistik), dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari jumlah penduduk usia kerja. BPS juga melaporkan jumlah penduduk usia kerja (di atas 15 tahun) berjumlah 209,42 juta jiwa pada Agustus 2022.

Dari jumlah tersebut sebanyak 143,72 juta masuk kategori angkatan kerja, dengan rincian 135,3 juta jiwa bekerja dan 8,43 juta jiwa menganggur. Banyaknya jumlah pekerja ternyata tidak sebanding dengan angka penyerapan tenaga kerja, masih banyak angkatan kerja yang masih menganggur, dan meskipun bekerja, banyak pekerja yang masih belum menerima upah layak. Upah layak disini adalah upah yang nilainya setidaknya memenuhi syarat minimum yang ditentukan pemerintah.

Menurut menteri Perindustrian (Airlangga Hartanto) Indonesia dapat dikategorikan sebagai negara Industri, karena sektor industri memiliki kontribusi terbesar yaitu lebih dari 20% (Siaran PERS Kemenperin.go.id, 2017). Dengan banyaknya industri di Indonesia maka banyak juga tenaga kerja buruh/*non skilled*, banyaknya pekerja *non skilled* tercatat sering terjadi pelanggaran hak-hak karyawan; upah yang kurang atau terlambat dibayarkan, upah dibawah nilai minimum yang ditetapkan pemerintah, status pekerja yang tidak jelas, dan sebagainya.

Seperti dikatakan sebelumnya pemerintah memang telah menjamin hak-hak para buruh, yaitu ketentuan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang sekarang ini telah digantikan oleh undang-undang Cipta Kerja no.11 tahun 2020.

Perubahan undang-undang ketenagakerjaan ternyata membawa suatu pergesekan sendiri, banyak

penolakan dari pekerja (terutama pekerja *non skilled*) yang merasa hak-hak karyawan/pekerja menjadi berkurang, yang pada akhirnya menjadi ketakutan bagi pekerja, namun dilain pihak undang-undang tersebut dirasa sangat membantu para pengusaha serta investor karena jaminan yang diberikan serta kemudahan-kemudahan lainnya.

Pada awal tahun 2020 yang lalu dunia dan terutama Indonesia harus berhadapan dengan pandemi Covid-19, dampak yang terjadi bagi negara terasa sangat berat, pembatasan interaksi sosial sebagai upaya pencegahan penularan covid mengakibatkan kelesuan ekonomi negara, terjadi kebangkrutan usaha dibanyak industri, PHK terjadi di hampir seluruh daerah, penundaan pembayaran upah/gaji serta THR membuat perekonomian berputar sangat perlahan, negara dalam krisis ekonomi. Banyaknya karyawan yang dirumahkan menjadi masalah baru karena sebagian besar adalah pekerja yang hanya bergantung dari gaji ditempat mereka bekerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), rasio jumlah wirausaha di Indonesia masih sebesar 3,47 persen atau hanya sekitar 9 juta orang dari total jumlah penduduk. Kendati naik dari 2016 yakni 3,1 persen, tetapi jumlah wirausaha masih kalah banyak dari negara tetangga seperti Thailand 4,2%, Malaysia 4,7% dan Singapura 8,7% (data Januari: 2022)

Lalu apa pengaruh undang-undang Cipta kerja terhadap kesejahteraan karyawan dan penciptaan *Entrepreneurship*? undang-undang Cipta kerja memberikan kesempatan dan kemudahan bagi siapapun untuk menjadi pelaku usaha, dalam pembahasan ini penulis akan mencoba memberikan penjelasan mengapa dan bagaimana *entrepreneurship* bisa menjadi solusi atas peningkatan kesejahteraan serta bagaimana karyawan bisa dan memulai sebagai *entrepreneur* ditengah adanya perubahan peraturan ketenaga kerjaan.

TUJUAN PENELITIAN

Dalam penulisan ini, penulis ingin memberikan penjelasan ataupun pilihan bagi para pekerja ataupun pencari kerja, tentang bagaimana undang-undang Ciptaker dapat membantu para pekerja ataupun para pencari kerja dapat mensikapi perubahan atas undang-undang ketenagakerjaan sehingga bisa merubah *mindset* ataupun cara pandang para usia kerja agar dapat memanfaatkan sebesar-besarnya kesempatan dari undang-undang tersebut. Penulis juga ingin membuka cakrawala para pekerja atau pencari kerja untuk bisa menjadi pelaku usaha, menjadi mandiri dan lebih sejahtera sebagai pelaku usaha.

MANFAAT PENELITIAN

Penulis mengharapkan para pekerja/karyawan tidak lagi berketergantungan pada perusahaan dimana ia bekerja, tetapi sedikitnya memiliki jiwa *entrepreneur* sebagai penyeimbang atau langkah keberhati-hatian atas kondisi perusahaan yang kurang pasti yang sewaktu-waktu bisa saja terjadi pemutusan kontrak kerja, dan pastinya akan sangat berdampak pada perekonomian individu tersebut, dalam langkah yang lebih matang pekerja tidak lagi menghabiskan seluruh waktunya hanya untuk menjadi karyawan karena dengan menjadi seorang *entrepreneur* bukan berarti karier anda akan hilang, namun bisa jadi bakat terpendam yang dimiliki, *passion* atau hobi yang lama terpendam bisa tersalurkan melalui usaha yang anda jalankan, terlepas dan menjadi keberhasilan yang jauh lebih baik dari pada menjadi karyawan yang bisa jadi tidak sesuai dengan peminatan ataupun kemampuan anda. Dan untuk anda yang memulai mencari kerja, sekarang saatnya untuk memulai usaha anda sendiri, karena semakin cepat anda memulainya, semakin banyak kesempatan yang bisa diraih.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode *deskriptif kualitatif*, dalam metode *kualitatif* ini penulis sendirilah yang menjadi instrument dalam melakukan penelitian. Pengamatan dilakukan secara langsung kepada obyek yang dibahas. Data yang dijadikan penelitian berdasarkan data skunder dan

data primer, Adapun data skunder diambil berdasarkan teori-teori, serta ketetapan pemerintah atas undang-undang Ciptaker No.11 tahun 2022 dan ketentuan turunan atas undang-undang tersebut. Data primer diambil berdasarkan observasi dan wawancara kepada pekerja serta pelaku usaha (*entrepreneur*). Adapun sumber data primer adalah sebagai berikut:

- Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung kepada beberapa rekan kerja, teman se-profesi, dengan melihat serta mendengar secara langsung dari beberapa buruh, karyawan kantor, pemberitaan media masa ataupun pada lingkup perusahaan

- Wawancara

Dalam beberapa kesempatan penulis melakukan tanya jawab kepada beberapa rekan kerja serta kelompok tertentu yang berada dalam lingkungan yang bisa dijangkau dan terkendali oleh penulis, dengan melakukan serangkaian pertanyaan secara verbal yang telah disiapkan dengan menggunakan serangkaian pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis

Undang-undang Cipta Kerja tahun 2022

Undang-undang Cipta Kerja (ciptaker) sebagai undang-undang pengganti UU No.13 tahun 2003 digagas pemerintah saat Indonesia (dan dunia) mengalami penurunan perekonomian, dampak atas pandemi Covid-19 telah mengakibatkan banyaknya usaha yang harus tutup karena daya beli masyarakat yang sangat rendah. Bukan hanya perusahaan *startup* saja yang terdampak, tetapi perusahaan besar sekalipun mengalami penurunan omzet yang sangat besar, salah satu dampak besar yang tidak bisa dipungkiri adalah banyaknya pemutusan hubungan kerja. Beberapa dampak terkait adanya pandemic Covid-19 dan terbitnya UU No.11 tahun 2022 (Ciptaker) antara lain:

1. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara besar-besaran, selain karena kondisi keuangan perusahaan, pada UU Ciptaker syarat PHK dibuat menjadi lebih mudah dan dengan kompensasi yang lebih sedikit dari UU sebelumnya

2. Penurunan nilai upah/gaji yang diterima pekerja dengan dalih kondisi keuangan perusahaan yang tidak baik
3. Penundaan pemberian THR
4. Perubahan Struktur organisasi (perampingan) pada berbagai divisi sebagai Langkah penghematan
5. Perubahan cara serta lokasi bekerja, timbulnya opsi bekerja secara daring ataupun *Hybrid (online serta offline)*
6. Perubahan status tenaga kerja (karyawan kontrak, PKWT) sesuai yang diatur dalam UU Cipta Kerja,
7. Pensiun dini, baik diminta perusahaan ataupun karyawan secara mandiri, mengingat penurunan kompensasi pesangon yang tidak lagi menjadi perhatian karyawan
8. Bekerja secara *Hybrid* telah membuat karyawan memilih untuk melakukan pekerjaan lain dalam waktu yang bersamaan

Lalu apa sebetulnya pengaruh UU Ciptaker tersebut terhadap perubahan yang terjadi pada dunia kerja? Secara ringkas isi dari UU Ciptaker adalah sebagai berikut:

- Penyederhanaan perizinan berusaha.
- Persyaratan investasi.
- Ketenagakerjaan.
- Kemudahan dan perlindungan UMKM.
- Kemudahan berusaha.
- Dukungan riset dan inovasi.
- Administrasi pemerintahan.
- Pengenaan sanksi.

Apa saja perubahan dari undang-undang Ciptaker? Penulis merangkum perubahan tersebut terkait hal yang banyak dipertanyakan oleh pekerja, terutama dengan nilai pesangon, status pekerja, dan hak atas cuti, sebagai berikut:

Tabel-1 : Perbandingan

Materi	UU No.13 Tahun 2003	UU No.11 Tahun 2010
Istirahat dan Cuti		
Istirahat mingguan	Pasal 79 ayat 2 huruf b	Pasal 79 ayat 2:
	Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2(dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."	istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
Istirahat Panjang	Pasal 79 ayat 2 huruf D	
	pekerja berhak atas istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing masing satu bulan jika telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama	menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau diatur melalui perjanjian kerja sama yang disepakati
Cuti Haid	Pasal 81 UUK mengatur pekerja/buruh perempuan bisa memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan kedua pada saat haid	Draft RUU Cipta Kerja tidak mencantumkan hak cuti haid bagi perempuan. RUU Cipta Kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan
Cuti hamil dan melahirkan	Pasal 82 UUK mengatur mekanisme cuti hamil-melahirkan bagi pekerja perempuan. Di dalamnya juga termasuk cuti untuk istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran	Tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut
Upah		
Upah satuan hasil dan waktu	tidak diatur	Pasal 88 b ayat 2
		ketentuan lebih lanjut mengenai upah satuan hasil dan waktu diatur dalam peraturan pemerintah (pp)

Upah minimum sektoral dan Kabupaten	Pasal 89	Pasal 88 C
	upah minimum ditetapkan di tingkat provinsi, kabupaten/kotamadya, dan sektoral dan diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup	Ciptaker menghapus pasal tersebut. Dalam pasal pengganti tersebut upah sektoral dihapuskan sedangkan penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu.
Jaminan Sosial		
Jaminan Pensiun	Pasal 167 Ayat 5	
	menyatakan bahwa pengusaha yang tak mengikutsertakan pekerja yang terkena PHK karena usia pensiun pada program pensiun wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 kali, uang penghargaan masa kerja 1 kali dan uang penggantian hak. Jika hal tersebut tak dilakukan, maka pengusaha dapat terkena sanksi pidana.	Menghapus ketentuan sanksi pidana bagi perusahaan
Jaminan kehilangan Pekerjaan		Pasal 82
	tidak ada	pemerintah menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial.
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)		Pasal 154 A
	perusahaan boleh melakukan PHK dengan 9 alasan yang meliputi: perusahaan bangkrut, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir	selain pasal yang ada dalam UU no.13 2003 ditambahkan ketentuan Perusahaan melakukan efisiensi; perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan; dan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).
Status Kerja	Pasal 56	Pasal 156 dihapus
	Mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun.	Dengan penghapusan pasal ini, tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak. Akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup
Jam Kerja	Waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam perhari dan 14 jam per minggu	waktu kerja lembur diperpanjang menjadi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu
Penggunaan Tenaga Kerja Asing		Pasal 81 point 4 - 11
	Dibutuhkan izin tertulis bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing	Mengubah dan menghapus sejumlah aturan tentang tenaga pekerja asing. Tidak perlu izin tertulis kepada pemerintah, hanya diwajibkan memiliki rencana pemnggunaan TKA
Bonus	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Memberikan bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih.
Alasan perusahaan boleh melakukan PHK	Melihat pada UU Ketenagakerjaan, ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti:	Cipta Kerja menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi:
	• Perusahaan bangkrut	• Perusahaan melakukan efisiensi
	• Perusahaan tutup karena merugi	• Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan
	• Perubahan status perusahaan	• Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
	• pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja	• Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh

	<ul style="list-style-type: none"> • pekerja/buruh melakukan kesalahan berat 	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
	<ul style="list-style-type: none"> • pekerja/buruh memasuki usia pensiun 	
	<ul style="list-style-type: none"> • pekerja/buruh mengundurkan diri 	
	<ul style="list-style-type: none"> • pekerja/buruh meninggal dunia 	
	<ul style="list-style-type: none"> • pekerja/buruh mangkir 	
Uang Penggantian Hak		
Uang penggantian hak yang seharusnya diterima karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 	<ul style="list-style-type: none"> - cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
	<ul style="list-style-type: none"> - biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> - biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> - penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat 	<ul style="list-style-type: none"> - hal lain-lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
	<ul style="list-style-type: none"> - hal lain-lain yang ditetapkan 	

Kasus dan Pertanyaan

Berdasarkan tujuan dari UU Ciptaker tersebut serta perubahan yang terjadi dalam tatanan hubungan kerja yang baru, penulis melakukan pengamatan dan survey terhadap beberapa pekerja, Adapun survey yang dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi verbal kepada karyawan secara langsung

Penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pekerja mengerti isi perubahan undang-undang nomor 11 tahun 2020?
2. Setelah mengetahui perubahan isi undang-undang Ciptaker apakah pekerja merasa terlindungi?
3. Dengan adanya perubahan ketentuan pembayaran dan jumlah pesangon serta persyaratan pemutusan hubungan kerja, bila ditawarkan pensiun dini, apakah menjadi pilihan?
4. Apakah responden memiliki pekerjaan sampingan?

5. Apa sikap responden terhadap *entrepreneurship/wirausaha*, ada keinginan menjadi seorang entrepreneur?
6. Bilamana responden diberhentikan atau masuk masa pensiun, apakah siap?

Pertanyaan tersebut penulis pilih berdasarkan hal yang paling banyak menjadi pembicaraan dalam lingkungan perusahaan dimana penulis tergabung dalam suatu organisasi, dilakukan secara acak dan dengan tingkat jabatan karyawan yang berbeda

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari jawaban verbal yang berhasil dikumpulkan atas 3 orang responden didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Tabel-2 : Responden

No	Pertanyaan	R1	R2	R3	Penjelasan
1	Mengerti isi perubahan UU Ketenagakerjaan sesuai UU No.11 Tahun 2020	Ya	Ya	Tidak	Mayoritas hanya mengerti atas perubahan nilai pesangon, Ketentuan PHK serta status kontrak karyawan
2	Merasa terlindungi dengan undang-undang Ciptaker Tahun 2020	Tidak	Tidak	Tidak	Adanya ketakutan atas kesewenangan yang akan dilakukan oleh pihak pekerja
3	Memilih untuk Pensiun Dini (awal)	Tidak	Ya	Tidak	Adanya ketakutan untuk mencari pekerjaan ditempat yang baru, takut adanya penurunan gaji karena kondisi ekonomi yang belum pulih
4	Memiliki Pekerjaan Sampingan	Ya	Tidak	Ya	Pekejaan sampingan ada namun belum rutin, masih bergantung banyak pada gaji dari perusahaan
5	Ada Keinginan menjadi Wirausaha (<i>Entreperuner</i>)	Ya	Ya	Ya	ada keinginan meski hanya banyak membaca dari kisah sukses pengusaha, tidak mengerti memulai dan tidak punya modal/ tidak siap rugi
6	Siap bila suatu saat di PHK atau Pensiun	Ya	Tidak	Tidak	masih belum terpikir untuk melakukan apa setelahnya, dan bagaimana memenuhi kebutuhan setiap harinya

R : Responden

R1 Security, usia 41 Tahun. Pekerjaan sampingan Driver Gojek

R2 Manager GA, 36 Tahun, Pekerjaan sampingan tidak ada

R3 Staff Produksi, 31 Tahun. Pekerjaan sampingan berdagang online

Dalam respon diatas terlihat bahwa karyawan tidak banyak yang mengetahui isi dari perubahan undang-undang ketenagakerjaan secara menyeluruh, informasi yang didapatkan hanya terbatas apa yang menjadi hak mereka sebagai karyawan, karyawan merasa undang-undang tersebut juga akan banyak tidak sepenuhnya terlaksana (seperti yang undang-undang sebelumnya). Karyawan memiliki ketertarikan dengan menjadi *entrepreneur* namun kurangnya pengetahuan serta dorongan dari keluarga menjadi salah satu penyebabnya, banyaknya kebutuhan rumah tangga, cicilan rumah, kendaraan, menjadi pengikat untuk memutuskan terus menjadi pekerja karena kepastian pendapatan setiap bulannya.

Lebih lanjut penulis bertanya atas besarnya pendapatan tambahan atas Responden 1 dan 3, didapatkan demikian:

- Responden-1
Sebagai Driver Gojek,
Operasi per hari rata-rata 4-5 jam
Penghasilan per hari (setelah potong bensin)
Rp80.000,-
Sebulan operasi 20 hari, maka sebulan
Rp1.600.000,-

Gaji sebagai Security sebulan (bila penuh bekerja)
Rp4.500.000,-

Total Penghasilan sebulan Rp6.100.000,-

- Responden-2

Sebagai pedagang online dengan *Marketplace*

Toko online buka 24 jam perhari, order perhari rata-rata omzet Rp400.000,-

Sebulan Omzet Rp12.000.000,- keuntungan bersih sebanyak Rp4.000.000,-

Gaji sebagai staff produksi Rp4.000.000,-

Total Penghasilan per bulan Rp8.000.000,-

Atas dua responden diatas terlihat bahwa penghasilan sampingan yang didapatkan bisa menjadi pilihan yang cukup menjanjikan, dan sangat mungkin menjadi lebih besar dari gaji bulanan yang diterima dari perusahaan, adanya waktu yang kurang efektif (selepas kerja, Sabtu, Minggu) bisa menjadi waktu yang lebih produktif yang menghasilkan, bahkan dalam sistem yang lebih baik usaha sampingan tersebut bisa dilakukan secara *remote*.

Mengapa Wirausaha Indonesia Rendah?

Indonesia selain berangkat dari negara yang pernah mengalami masa penjajahan, sekaligus juga merupakan negara yang sangat kaya. Lamanya masa

penjajahan turut membuat *mindset* yang mempengaruhi cara masyarakat memenuhi tujuan ekonominya, ketakutan dari kegagalan masa lalu dan stigma yang dibangun oleh orang tua kita salah satu hal yang membuat masyarakat tidak tertarik dengan dunia usaha, selain juga ketidakpahaman wirausaha merupakan salah satu sebab mengapa sedikit jumlah wirausaha di Indonesia.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh BPS (Badan Pusat Statistik) hingga Juni tahun 2022 jumlah wirausaha di Indonesia baru mencapai 3.47% atau 9 juta orang dari total penduduk Indonesia, angka ini masih kalah dari jumlah yang dapat dicatat oleh negara Singapura, sementara untuk menjadi negara maju setidaknya diperlukan 14% wirausaha dari total jumlah penduduk. Mengapa tujuannya adalah negara maju? Karena negara perlu melepaskan ketergantungan yang terlalu besar terhadap negara lain, karena ketergantungan yang terlalu besar terhadap negara lain berarti negara tidak bisa mengatur perekonomiannya sendiri.

Berikut beberapa alasan mengapa jumlah wirausaha (*entrepreneur*) di Indonesia masih rendah:

1. Indonesia berangkat dari masa penjajahan yang warisan pola berpikir sedikit banyak masih terpengaruh oleh cara pandang orang tua
2. Pendidikan di Indonesia hampir bisa dikatakan tidak melakukan pengenalan dunia usaha kepada masyarakat dan sekolah
3. Adanya *stereotype* atas potensi kemakmuran atas profesi tertentu yang dipandang oleh masyarakat seperti :dokter, insinyur, dan sebagainya
4. Kurangnya informasi dan akses yang disediakan pemerintah atas dunia usaha
5. Budaya “pemerasan” yang dilakukan terhadap pelaku usaha
6. Adanya pola pikir yang “dibentuk” bahwa produk Indonesia pasti kalah bersaing dengan produk luar, serta perilaku masyarakat yang kurang bangga dengan produk lokal
7. Kurangnya permintaan produk lokal mematikan inovasi pengusaha
8. Sulitnya memulai suatu usaha dan ketidakjelasan pemerintah atas dunia usaha dan pengusaha
9. Peminatan para lulusan sekolah tinggi lebih kepada bekerja pada perusahaan bonafit dan bergaji besar

10. Mitos bahwa pengusaha adalah warisan dari orang tua
11. Konfrontasi pribadi atas risiko yang dipikirkan untuk menjadi wirausaha dan tidak ada jalan keluar

Ketakutan menjadi Wirausaha

Mengapa menjadi pengusaha?, mengapa tidak berkarir saja? “nyaman” dan “mapan” mungkin menjadi alasan mengapa kebanyakan dari kita berpikir menjadi wirausaha bukanlah pilihan, selain butuh modal, ketidakpastian atas dunia usaha juga merupakan sekian alasan yang menjadi jawaban saat kita di tantang untuk menjadi wirausahawan. Pendidikan tinggi dan keahlian atas bidang tertentu ternyata membuat kita menjadi lebih takut untuk memulai usaha, mengapa demikian? Karena pertimbangan dan detil yang terus berakumulasi membuat adanya penolakan atas risiko menjadi lebih besar daripada kesempatan yang dapat diraih.

Beberapa alasan yang menjadi ketakutan untuk memulai usaha, seperti berikut:

1. Kurangnya pengetahuan, tidak mengerti apa yang akan dilakukan, bagaimana memulainya, bagaimana melakukannya serta solusi yang diperlukan
2. Kurang bimbingan, kurangnya nyali untuk melangkah dan tidak ada teman yang dipercaya untuk bertukar pikiran
3. Tidak ada pengalaman, tidak tahu apa yang akan dihadapi
4. Takut gagal dan risikonya, bisa kehilangan pekerjaan yang sudah baik
5. Enggan melepas jabatan yang sudah dipegang, terlebih bila sudah dalam posisi manajerial
6. Tidak ada modal, takut modal habis sia-sia
7. Kurangnya dukungan keluarga, keluarga tidak bersedia bila pada akhirnya akan ada kegagalan, natura yang diperoleh terlepas dan turun derajat
8. Takut saat mendengar kegagalan pengusaha, berita kegagalan dari pengusaha membuat keyakinan hal serupa akan dialami
9. Dunia usaha adalah dunia yang berbeda, risiko dan pekerjaan sudah teratasi namun untuk menjadi pengusaha adalah suatu yang jauh berbeda

Apa yang bisa dilakukan?

Memutuskan untuk menjadi pengusaha atau berwirausaha merupakan keputusan yang tidak menjamin 100% semua akan sukses, tidak ada jaminan berwirausaha pasti akan sukses, karena tidak ada satu pekerjaan pun didunia ini yang tanpa risiko, apa yang ditakutkan pada 9 point diatas bukanlah keliru, memang ada risiko yang harus ditanggung, ada “natura” yang harus di lepaskan untuk sementara waktu, namun demikian terbuka peluang yang sangat besar untuk meraih kesuksesan yang jauh lebih baik dan tidak terbatas, selain tekad yang kuat kita juga bisa membekali diri sebelum memulainya sehingga risiko yang mungkin timbul dapat diantisipasi dan diminimalisir.

Untuk menjadi wirausaha, tidak serta merta kita keluar dari pekerjaan yang kita geluti saat ini, terlebih teknologi sudah banyak membantu bagaimana kita bisa menjalankan usaha tanpa harus meninggalkan pekerjaan yang sekarang ini kita lakukan, seperti contoh yang dijelaskan pada pembahasan di bab sebelumnya, peluang atas usaha sampingan bisa dilakukan disela-sela waktu sisa kita ataupun dilakukan secara berbarengan dengan menggunakan sistem yang bisa terpantau (menggunakan teknologi internet) atau menempatkan sejumlah pegawai yang mana pengendaliannya bisa dilakukan ditempat manapun tanpa mengganggu pekerjaan inti yang sedang kita lakukan. Mungkin kita masih ingat dengan peribahasa “*don't put all eggs in one basket*” – *Warren Buffett*, mengapa demikian? Karena bila seluruh aset yang kita miliki, sumber kehidupan yang kita miliki, usaha yang kita miliki hanya atas satu sumber maka segalanya akan terganggu bilamana wadah atau sumber aset tersebut rusak atau hilang.

Apa yang bisa dilakukan untuk melakukan penyelamatan tersebut adalah lebih baik dari pada mengutuki bilamana “keranjang” dimana kita menempatkan telur-telur tersebut tidak lagi kita miliki, rusak atau hilang. Seperti halnya undang-undang Cipta Kerja yang dinilai berbahaya bagi “keranjang” tersebut, namun memudahkan kita untuk “merangkai keranjang” lain dengan jumlah yang bisa kita tentukan sendiri yang tentunya lebih aman untuk telur-telur tersebut.

Penulis merangkum beberapa pekerjaan sampingan yang bisa menjadi titik awal pekerja untuk menjadi *entrepreneur* antara lain:

1. Bidang Jasa; jasa penerjemah, jasa penitipan pembelian, jasa pembukuan sederhana, jasa pengisian SPT dan penghitungan pajak, jasa desain, bimbingan belajar, pembuatan sistem dan prosedur, dll
2. Perdagangan; penjualan online, menitipkan makanan pada kantin kantor, jasa perantara (broker), *dropshipper*, afiliasi, agent asuransi, dan lainnya
3. Sektor Rill; Reseller fashion online, agent properti, terima order makanan kecil, Blogger, Youtuber, *content creator*, buka toko online dan fisik, dan lainnya

Beberapa contoh diatas bisa dilakukan dengan tidak mengganggu jam kerja kantor karena bisa dilakukan melalui sistem jarak jauh ataupun dilakukan diwaktu luang dan cenderung dengan modal yang sangat minim

Apa yang bisa dilakukan untuk memulainya:

1. Fokus dengan apa yang akan dilakukan
2. Mencari informasi sebanyak mungkin terkait produk yang ditawarkan dan sasarannya
3. Selalu belajar dari kegagalan teman dan kesuksesan mereka
4. Hidup sederhana, hanya memenuhi tujuan pokok
5. Menjaga komitmen dan kepercayaan pelanggan
6. Berani bertindak sesuai yang diperlukan
7. Tahu kapan harus berhenti dan selalu berinovasi
8. Menempatkan modal secara proporsional
9. Bilamana perlu perhatian lebih maka usaha sampingan bisa menjadi usaha pokok
10. Mengikuti workshop pelatihan marketing digital dan workshop pengembangan potensi diri

KESIMPULAN

Undang-undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 memiliki semangat untuk perubahan yang diyakini dapat membuka lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja yang cukup besar, perbaikan yang

dilakukan salah satunya adalah kemudahan untuk memulai usaha rintisan, kemudahan tersebut diharapkan dapat menciptakan *entrepreneur* baru dan membawa Indonesia menjadi negara yang mandiri dan menuju Indonesia sebagai negara maju.

Perubahan yang diberikan tidak sepenuhnya diterima oleh para pekerja karena alasan berkurangnya hak-hak pekerja yang beberapanya adalah dimungkinkannya pekerja menjadi karyawan kontrak seumur hidupnya, serta berkurangnya manfaat pesagon yang diterima. Namun penulis berkesimpulan bahwa kebutuhan yang utama adalah adanya keseimbangan antara pengusaha dan pekerja, tidak adil bila pengusaha dibebani oleh biaya tenaga kerja yang cukup besar dan berpengaruh pada daya saing khususnya menuju perdagangan global, namun juga kurang manusiawi bila pekerja tidak memperoleh hak-haknya untuk keamanan dan kenyamanan bekerja

Perjalanan bangsa Indonesia yang mengalami tekanan ekonomi membuat suatu pandangan bahwa kesejahteraan diukur dari tingginya pendidikan dan bekerja pada perusahaan asing, pegawai pemerintah, ataupun profesi tertentu (dokter, insinyur, dll) membuat masyarakat terikat pada kebutuhan mencari kerja. kewirausahaan (*entrepreneurship*) merupakan suatu kesempatan dan jalan keluar dari ketidakpastian dunia usaha, wirausaha dapat dilakukan bersamaan dengan pekerjaan pokok sebagai seorang pegawai kantor dengan memanfaatkan teknologi internet atau bahkan menjadi wirausaha secara mandiri dan membangun potensi diri secara penuh. Wirausaha menawarkan penghasilan tidak terbatas namun perlu didukung oleh pengetahuan, kemauan serta kesempatan yang sekarang ini terbuka luas.

Undang-undang Cipta Kerja seharusnya menjadi alasan bagi masyarakat untuk menjadi *moment* bagi suatu paradigma baru dengan membangun usaha sendiri, menjadi pengendali atas diri sendiri dan tidak bergantung pada satu sumber saja, karena “lebih baik menyalakan lilin dari pada mengutuki kegelapan” [1962 Adlai Stevenson in New York Times 8 Nov. 34]

DAFTAR PUSTAKA

- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Nov 2020). “Membangkitkan UMKM dimasa Pandemi dengan Inovasi dan Teknologi” tersedia pada <http://lipi.go.id/siaranpress/Membangkitkan-UMKM-di-Masa-Pandemi-dengan-Inovasi-dan-Teknologi/22212>
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction On Turnover Intent. *Http://Files.Eric.Ed.Gov/Fulltext/ED501235.Pdf*, 8. <https://eric.ed.gov/?id=ED501235>
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (Nov, 2020). “Membangkitkan UMKM di Masa Pandemi dengan Inovasi dan Teknologi.” Tersedia Pada: <http://lipi.go.id/siaranpress/Membangkitkan-UMKM-di-Masa-Pandemi-dengan-Inovasi-dan-Teknologi/22212>
- Nanang Martono (2022). “Sosiologi Perubahan Sosial” Edisi Revisi : Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial
- Sanny Iskandar (2021). “Kawasan Ekonomi”, Keberadaan, Peluang, dan Tantangan. Penerbit Kompas
- Wulan Ayodya (2021). “UMKM 4.0”, Strategi UMKM Memasuki Era Digital. Penerbit Elex Media Computindo
- Kaswan (2021). “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis”, Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM. Penerbit ANDI
- Kementrian Investasi/BKPM. Tersedia pada <https://www.investindonesia.go.id/id/artikel->

investasi/detail/ruu-cipta-kerja-membawa-dampak-positif-bagi-perekonomian-indonesia

Harian Ekonomi Neraca, Oleh Aulia Hawa (Juli 2022), Pengamat Kebijakan Publik, tersedia pada <https://www.neraca.co.id/article/165389/uu-cipta-kerja-berdampak-positif-bagi-pengusaha>

Kementrian Perindustrian Republik Indonesia, Siaran PERS “Indonesia Masuk Kategori Negara Industri”, tersedia pada <https://kemenperin.go.id/artikel/18473/Indonesia-Masuk-Kategori-Negara-Industri>

Undang-undang Republik Indonesia Tentang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Tersedia pada <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>

Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Tersedia pada https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan waktu Istrirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tersedia pada https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Tersedia pada https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP362021.pdf