

Submitted 21 February 2024

Review 17 May 2024

Revised 04 June 2024

Accepted 10 June 2024

DOI. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31837>

The Influence Of The Job Copyright Law On The Welfare and Rights of Workers in Indonesia

Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan dan Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Eka Ari Endrawati

Faculty of Engineering, Universitas Krisnadwipayana
ekawati@unkris.ac.id

Abstract

The emergence of the Job Creation Law emerged as a government effort to increase economic efficiency and industrial competitiveness. This scientific article aims to critically analyze and evaluate the real influence of the implementation of the Job Creation Law on working conditions, welfare and protection of workers' rights in Indonesia. It is hoped that this scientific article will be able to carry out an in-depth evaluation of the impact of the Job Creation Law on the welfare and fulfillment of workers' rights in Indonesia in the context of changing labor laws. The approach used is descriptive qualitative, by collecting data through document studies and comparative analysis of similar cases in other countries, to assess the impact of the Job Creation Law on the welfare and rights of workers in Indonesia. The results of the analysis show that the Job Creation Law brings significant changes in labor regulations, but its impact on workers' welfare and rights tends to vary, with some aspects increasing efficiency and flexibility, while other aspects raise concerns about worker protection and work standards. The main conclusion from this research is that the Job Creation Law has had a complex impact on the employment environment in Indonesia, where there has been increased efficiency and flexibility for employers, but has also raised challenges and the need for increased protection for workers' rights. Therefore, further policy adjustments and developments are needed to ensure a balance between economic growth and worker welfare, as well as the fulfillment of fair and sustainable work standards. effective in making decisions.

Keywords: Job Creation, Welfare, Workers' Rights.

Abstrak

Munculnya Undang-Undang Cipta Kerja muncul sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan efisiensi ekonomi dan daya saing industri. Artikel ilmiah ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi secara kritis pengaruh nyata dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kondisi kerja, kesejahteraan, dan perlindungan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

hak-hak pekerja di Indonesia. Artikel ilmiah ini pun diharapkan untuk dapat melakukan evaluasi secara mendalam dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak pekerja di Indonesia dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang berubah. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan mengumpulkan data melalui studi dokumen dan analisis perbandingan terhadap kasus serupa di negara lain, untuk menilai dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan dan hak-hak pekerja di Indonesia. Hasil dari analisis bahwa Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam regulasi tenaga kerja, namun dampaknya terhadap kesejahteraan dan hak-hak pekerja cenderung bervariasi, dengan beberapa aspek mengalami peningkatan efisiensi dan fleksibilitas, sementara aspek lain menimbulkan kekhawatiran tentang perlindungan pekerja dan standar kerja. Adapun kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan dampak yang kompleks terhadap lingkungan ketenagakerjaan di Indonesia, di mana terdapat peningkatan efisiensi dan fleksibilitas bagi pemberi kerja, namun juga memunculkan tantangan dan kebutuhan akan peningkatan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dan pengembangan kebijakan lebih lanjut untuk memastikan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja, serta pemenuhan standar kerja yang adil dan berkelanjutan. efektif dalam membuat keputusan.

Kata Kunci: Cipta Kerja, Kesejahteraan, Hak Pekerja.

A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara hukum atau disebut dengan "*rule of law*" bukan "*rule of man*" bermacam aturan sangat dibutuhkan guna mendukung berjalannya bermasyarakat dan pemerintahan. Salah satu diantaranya sangat membutuhkan peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹

¹ Janner Damanik, "Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73, <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I2.11167>.

Sebelum pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, Indonesia telah lama bergulat dengan regulasi ketenagakerjaan yang dianggap kaku dan tidak kondusif bagi pertumbuhan ekonomi dan investasi. Di sisi lain, perlindungan bagi pekerja dan kesejahteraan mereka juga menjadi sebuah kebutuhan yang tidak bisa diabaikan.² Oleh karena itu, Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan menjadi solusi yang menyeimbangkan antara kebutuhan pertumbuhan ekonomi dan perlindungan pekerja, meskipun dalam praktiknya menimbulkan perdebatan dan kekhawatiran.

Salah satu aspek kritis yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini adalah bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja tidak hanya terbatas pada upah, tapi juga meliputi aspek-aspek seperti keamanan kerja, kesehatan, dan lingkungan kerja.³ Kebijakan yang diambil dalam Undang-Undang ini dapat memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap aspek-aspek tersebut, yang perlu dianalisis secara mendalam.

Selain kesejahteraan, hak-hak pekerja merupakan aspek penting lainnya yang terpengaruh oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Aturan ketenagakerjaan di Indonesia adalah kunci untuk menjamin kesejahteraan dan hak-hak pekerja, memastikan bahwa mereka bekerja dalam kondisi yang adil dan manusiawi.⁴ Ketenagakerjaan yang teratur mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Aturan ini penting untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan praktik kerja yang tidak etis, seperti jam kerja yang berlebihan dan diskriminasi di tempat kerja.⁵

Dengan adanya aturan ketenagakerjaan, pemerintah dapat menetapkan standar minimum upah yang adil, yang krusial untuk mengurangi kesenjangan sosial dan

² Sulistio Adiwiranto et al., "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (July 31, 2023): 349–55, <https://doi.org/10.32528/NMS.V2I4.315>.

³ Sopyan Sopyan, Deny Guntara, and Muhamad Abas, "Implementasi Penerapan Struktur Dan Skala Upah Pada Perseroan Terbatas Best Logistics Service Indonesia Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," *Unes Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (July 13, 2023): 785–93, <https://doi.org/10.31933/UJSJ.V7I2.381>.

⁴ Hukum Online, "Advokat Ini Jelaskan 5 Perubahan Hak Dan Kewajiban Pekerja Melalui UU Cipta Kerja," accessed May 16, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/advokat-ini-jelaskan-5-perubahan-hak-dan-kewajiban-pekerja-melalui-uu-cipta-kerja-lt601a75571cdb4>.

⁵ Solihin Solihin and Markoni Markoni, "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 1, no. 9 (December 27, 2022): 717–37, <https://doi.org/10.58344/LOCUS.V1I9.573>.

ekonomi.⁶ Aturan tersebut juga penting untuk menjamin keamanan dan keselamatan pekerja, mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan mengatur hubungan industrial, aturan ketenagakerjaan memfasilitasi dialog yang konstruktif antara pengusaha dan pekerja, penting untuk menjaga harmoni industri. Aturan ini memberikan kerangka hukum yang jelas untuk penyelesaian konflik tenaga kerja, membantu menyelesaikan perselisihan secara efisien dan adil.⁷ Pentingnya aturan ketenagakerjaan juga terletak pada kemampuannya untuk menarik investasi asing, dimana investor mencari stabilitas dan kepastian hukum. Aturan ketenagakerjaan yang inklusif dan komprehensif mendukung kesetaraan gender dan inklusi sosial di tempat kerja. Akhirnya, aturan ketenagakerjaan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan pasar global adalah penting untuk menjaga daya saing Indonesia di panggung internasional.

Undang-Undang Cipta Kerja dibuat dengan tujuan utama untuk meningkatkan iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja baru dengan cara menyederhanakan regulasi dan perizinan. Meskipun tujuannya mulia, Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan berbagai reaksi dari berbagai kelompok, khususnya dari kalangan pekerja dan serikat pekerja yang mengkhawatirkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Artikel ilmiah ini akan mengkaji bagaimana hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas keamanan dan keselamatan kerja, hak untuk berorganisasi dan berunding kolektif, serta hak-hak lainnya, diakomodasi dan dilindungi di bawah kerangka hukum yang baru ini. Analisis ini penting untuk memahami apakah Undang-Undang Cipta Kerja telah mencapai tujuannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif, yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan

⁶ Rudi Saputra and Tutiek Retnowati, "Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum," *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (July 30, 2021): 118–24, <https://doi.org/10.31604/JIPS.V8I3.2021.118-124>.

⁷ Tri Manisha et al., "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 3 (September 1, 2022): 129–44, <https://doi.org/10.23887/JATAYU.V5I3.51893>.

konseptual. Pendekatan perundang-undangan ini merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memahami dan menafsirkan norma-norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden, peraturan daerah, dan dokumen hukum lainnya.⁸ Sedangkan terkait dengan pendekatan konseptual yang mana menekankan pemahaman terhadap prinsip-prinsip, ide-ide, dan konsep-konsep dasar yang menjadi landasan bagi pembentukan hukum.⁹ Maka dengan dua pendekatan sebagaimana yang disampaikan tersebut maka akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dasar-dasar hukum dan prinsip-prinsip yang menjadi landasan bagi pembentukan, interpretasi, dan implementasi hukum.

C. Urgensi Undang-Undang Cipta Kerja

Pengaturan ketenagakerjaan Indonesia sudah mengalami beberapa kali perubahan, adapun perubahan tersebut dimulai dari tahun 2003 sampai dengan 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel.1. Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Tahun	Nomor Undang-Undang	Judul/Topik Utama	Perubahan Kunci
2003	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	Undang-Undang ketenaga kerjaan	-
2019	-	-	-
2020	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020	Cipta Kerja	Perubahan signifikan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk Perjanjian Kerja Berdasarkan Jangka Waktu (PKWT), alih daya, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta sanksi administratif dan pidana.

⁸ Prasetyo Rijadi Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* , Edisi Kedua (Jakarta: Kencana, 2022).

⁹ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang: UNPAM PRESS, 2018).

2021	-	-	-
2022	-	-	-
2023	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023	Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	Perubahan ketentuan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk aturan kompensasi bagi pekerja PKWT.

Berdasarkan pada hasil analisis penulis menyimpulkan bahwa, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan suatu regulasi yang cenderung pro-pekerja, yang lebih banyak memberikan hak dan perlindungan bagi pekerja. Namun pada sisi lainnya beberapa pengusaha menganggap bahwa Undang-Undang ini terlalu ketat dan kurang fleksibel, yang dampaknya menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi. Ketidakeimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas untuk pengusaha ini menjadi salah satu alasan utama di balik reformasi yang kemudian terjadi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Pro dan kontra dapat dilihat dari peningkatan Investas, tujuan utama Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk mempermudah investasi dan menciptakan lapangan kerja baru dengan menyederhanakan perizinan dan mengurangi birokrasi.

Maka dalam hal ini perlu dipahami bahwasanya undang-undang yang bertujuan untuk merombak regulasi ketenagakerjaan dan investasi di Indonesia,¹⁰ maka tujuan utamanya adalah untuk mempermudah investasi dengan menyederhanakan proses perizinan dan memperbaiki iklim investasi di Indonesia. Maka dapat penulis sampaikan bahwa undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia dengan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih ramah dan mengurangi birokrasi yang berbelit. Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk mempermudah investasi, namun pada preteknya mengundang beragam pandangan dan kritik dari berbagai pihak, termasuk buruh dan aktivis hak asasi

¹⁰ Eriyan Rahmadani Dianova, Karen Eklesia, and Gabriella Kaendo, "Tantangan Dan Inovasi Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia Dengan Negara Lain," *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary* 1, no. 2 (December 1, 2023): 226–32, <https://doi.org/10.57235/JERUMI.V1I2.1281>.

manusia, yang mengkhawatirkan perlunya perlindungan lebih lanjut terhadap hak-hak pekerja dan lingkungan hidup.¹¹

Pemanfaatan TKA, dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, wajib bagi pengusaha yang beroperasi di lingkungan taman kanak-kanak untuk memiliki otorisasi resmi. Perubahan Undang-Undang Cipta Kerja telah menggeser persyaratan ini, kini mengharuskan pengusaha yang mempekerjakan TKA untuk mendapatkan persetujuan rencana Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari pemerintah pusat.¹² Pada Badan Pusat Statistik (BPS) didapatkan data bahwa pada Februari 2023 telah melakukan pencatatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor informal mencapai 83,34 juta orang.¹³

Terkait PKWT, alih daya, dan TKA, perusahaan mendapatkan kemudahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terjadi tiga perubahan dalam PKWT yaitu *pertama* pembatasan jangka waktu, *kedua* perpanjangan tanpa batas dan *ketiga* pemberlakuan syarat dan ketentuan yang sama.¹⁴ Pada sisi lainnya banyak pihak mengkhawatirkan pengurangan perlindungan terhadap hak pekerja, terutama terkait dengan PHK dan jaminan sosial.¹⁵ Perubahan yang cepat dan komprehensif menimbulkan ketidakpastian, terutama bagi pekerja dan serikat pekerja dalam memahami hak dan kewajiban mereka.

Secara jelas Undang-Undang Cipta Kerja telah memperkenalkan berbagai perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk peraturan tentang

¹¹ Arief Dermawan Singhs, Zahra Alsabilah, and Rasji Rasji, "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja," *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (December 1, 2023): 142–49, <https://doi.org/10.57235/JERUMI.V1I2.1255>.

¹² Hukum Online, "Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja," accessed June 4, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690>.

¹³ Badan Pusat Statistik, "Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,45 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah per Bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia," accessed June 4, 2024, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>.

¹⁴ Nurul Listiyani -Rakhmat et al., "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial* 4, no. 2 (October 13, 2022): 10–21, <https://doi.org/10.31602/JT.V4I2.8230>.

¹⁵ Hukum Online, "Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," accessed May 16, 2024, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65/>.

perizinan usaha, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan sebagainya. Perubahan-perubahan ini telah menimbulkan berbagai respons dan kontroversi dari berbagai pihak, baik dari kalangan pengusaha, buruh, maupun aktivis lingkungan, karena dampaknya yang luas terhadap berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan di Indonesia. Maka dampak sebuah undang-undang akan sangat bergantung pada rincian spesifiknya dan bagaimana itu diimplementasikan. Reaksi dan interpretasi masyarakat, pemerintah, dan pelaku industri juga akan memainkan peran penting dalam menentukan dampak nyata dari sebuah undang-undang pada kehidupan dan pekerjaan di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terdapat penyesuaian aturan PKWT, yang mengalami perubahan ini bisa dianggap sebagai respons terhadap kebutuhan penyesuaian dalam dunia kerja yang semakin dinamis. Perlindungan Pekerja PKWT memberikan kompensasi bagi pekerja PKWT dapat dilihat sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak.¹⁶ Terkait dengan PKWT undang-undang ini berdasarkan analisis penulis berusaha menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha dengan kebutuhan untuk memastikan bahwa pekerja PKWT tetap mendapatkan kompensasi yang adil dan layak atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Meskipun undang-undang ini bertujuan memperbaiki kekurangan dari undang-undang sebelumnya, masih ada kekhawatiran tentang sejauh mana undang-undang ini melindungi hak-hak dari pekerja, khususnya dalam praktiknya. Secara umum, perubahan-perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setidaknya menunjukkan upaya pemerintah untuk menyesuaikan regulasi dengan kondisi ekonomi dan pasar kerja yang berubah. Dengan tegas penulis sampaikan bahwa perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan haruslah menjadi hasil dari dialog dan konsultasi antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya menguntungkan pihak tertentu, tetapi juga menciptakan keadilan, keseimbangan, dan kemakmuran bagi masyarakat secara keseluruhan.

¹⁶ Diah Puji Lestari Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu, and Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/JHLG.V3I5.160>.

D. Perkembangan Kepatuhan Regulasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Perkembangan hukum dan peraturan perundang-undangan di Indonesia dapat dirubah jika situasi membutuhkan atau mendesak diperlukan perubahan terhadap aturan tersebut. Hal ini dapat terjadi dikarenakan hal yang sangat mendesak dalam beberapa situasi yang membutuhkan tanggapan cepat dan tepat dari pemerintah, tak terkecuali pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, perubahan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta kebutuhan yang ada bagi Masyarakat maupun pemerintahan. Berikut ini adalah gambar diagram kepatuhan regulasi yang dapat dilihat dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hingga dirubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023:

Diagram 1. Perkembangan Regulasi Undang-Undang Cipta Kerja



Pertama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang merupakan awal dari perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Namun dalam undang-undang ini yang mungkin mewakili tahap lanjutan atau perubahan lebih lanjut dalam regulasi tersebut. *Kedua*, undang-undang ini dianggap sebagai reformasi besar dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, sebab tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan investasi, dan memperbaiki iklim bisnis di Indonesia. Undang-Undang inipun memberikan perubahan pada beberapa aspek dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk pengaturan tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan sistem upah. Ini menunjukkan upaya pemerintah untuk menciptakan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas bagi pengusaha.

Dengan hadirnya undang-undang ini setidaknya mampu merespon terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan *feedback* dari implementasi Undang-Undang Cipta

Kerja. Perubahan ini bisa mencakup penyesuaian dalam regulasi untuk menjawab kebutuhan pasar kerja yang berubah, tantangan ekonomi global, atau keberatan yang muncul dari berbagai pemangku kepentingan. Maka dalam hal tantangan ekonomi global, peningkatan infrastruktur merupakan suatu respons terhadap tantangan global, dengan melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan infrastruktur yang menjadi basis ekonomi, seperti jaringan transportasi, telekomunikasi, dan energi, untuk meningkatkan konektivitas dan daya saing.¹⁷

Selain tantangan ekonomi global, tantangan yang tak kalah penting adalah terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat bersaing dalam ekonomi global, Indonesia perlu memiliki tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan.¹⁸ Oleh karena itu, undang-undang ini memperkenalkan program-program untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Maka kajian yang berikutnya harus menjadi pertimbangan adalah adanya dampak Sosial-Ekonomi yang akan terjadi pada perubahan-perubahan undang-undang ini, harus mempertimbangkan bagaimana mereka mempengaruhi pekerja dan pengusaha. Contohnya, peningkatan fleksibilitas dalam perjanjian kerja mungkin mendukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas kerja dan jaminan sosial bagi pekerja. Terjadi Reaksi dari berbagai Stakeholder yang terkait, hal ini Penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana berbagai pemangku kepentingan, seperti serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah, merespon terhadap perubahan ini.

Kepatuhan dan Implementasi harus mempertimbangkan seberapa efektif peraturan ini diimplementasikan dan dipatuhi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan mencerminkan upaya pemerintah untuk menyesuaikan dengan kondisi ekonomi yang berubah, sambil tetap berusaha menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas untuk pengusaha.

¹⁷ Diva Sharni Munali et al., "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya," *Amsir Law Journal* 5, no. 1 (October 16, 2023): 1–12, <https://doi.org/10.36746/ALJ.V5I1.223>.

¹⁸ Bergitha Yesika Marsel et al., "Analisis Hak Tenaga Kerja Perempuan PT.Freeport Indonesia Dalam Mendukung Kesetaraan Gender Terhadap Perempuan Berdasarkan Goals Ke-5 SDGS Tahun 2017-2019," *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika* 5, no. 2 (December 1, 2023): 104–19, <https://doi.org/10.24843/JIWSP.2023.V05.I02.P02>.

E. Hak Dasar Pekerja dan Lingkungan Kerja Yang Adil dan Manusiawi

Prinsip Dasar Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan suatu langkah legislatif yang signifikan dalam rangka memodernisasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Maka dalam hal ini norma hukum harus mencerminkan kebutuhan dan kesadaran masyarakat, serta memastikan bahwa hukum sejalan dengan realitas kesadaran hukum dalam masyarakat.¹⁹ Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan kompetitif, sambil tetap memperhatikan keadilan dan kemanusiaan. UU ini mencoba menyeimbangkan kebutuhan industri dan bisnis untuk efisiensi dan adaptabilitas dengan kebutuhan pekerja akan perlindungan yang adil dan kondisi kerja yang manusiawi. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap pembangunan yang berkelanjutan dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan berbagai aspek, termasuk ekosistem investasi, tenaga kerja, koperasi, kemudahan berbisnis, dukungan penelitian, akuisisi lahan, dan proyek pemerintah.²⁰ Secara tegas didalam Undang-Undang Cipta membagi tiga jenis perlindungan, yaitu ekonomi (memastikan pendapatan yang cukup), sosial (perawatan kesehatan dan kebebasan untuk bergaul), dan teknis (keselamatan di tempat kerja).

Aspek keselamatan dan keselamatan kerja ditekankan dalam undang-undang ini. Pengusaha diamanatkan oleh peraturan ini untuk menjamin bahwa tempat kerja mematuhi kriteria keselamatan yang ketat, mengurangi kecelakaan kerja, dan mengurangi bahaya kesehatan terkait pekerjaan. Ini mencakup penyediaan peralatan keselamatan yang sesuai, menawarkan instruksi keselamatan kepada karyawan, dan menetapkan protokol yang tidak ambigu untuk mengatasi kejadian di tempat kerja.²¹

Kemanjuran yang sangat baik didalam undang-undang ini adalah membangun suasana kerja yang adil dan penuh kasih sangat bergantung pada pengawasan dan

¹⁹ David Hariadi, Hesti Armiwulan, and Sonya Claudia Siwu, "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (December 22, 2023): 428–47, <https://doi.org/10.55809/TORA.V9I3.276>.

²⁰ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (June 21, 2023): 77–86–77–86, <https://doi.org/10.37676/PROFESSIONAL.V10I1.3544>.

²¹ Denis Ruysschaert and Marc Hufty, "Building an Effective Coalition to Improve Forest Policy: Lessons from the Coastal Tripa Peat Swamp Rainforest, Sumatra, Indonesia," *Land Use Policy* 99 (December 1, 2020): 103359, <https://doi.org/10.1016/J.LANDUSEPOL.2018.04.034>.

penegakan hukum. Sangat penting bagi pemerintah dan otoritas terkait untuk menjamin pelaksanaan peraturan yang memadai dan penanganan pelanggaran yang tegas. Ini mencakup pengawasan rutin terhadap kondisi tenaga kerja, bersama dengan ketentuan bagi pekerja dan serikat pekerja untuk melaporkan pelanggaran atau contoh ketidakadilan di tempat kerja.²²

Undang-Undang ini berusaha untuk mencapai keseimbangan yang harmonis antara pemberian fleksibilitas kepada pengusaha dalam perjanjian kerja dan menjamin perlindungan yang kuat bagi karyawan, di antara komponen-komponen tersebut adalah ketentuan mengenai pengaturan kerja sementara atau berorientasi proyek, dengan tujuan memperluas opsi untuk karyawan dan pengusaha. Namun demikian, undang-undang ini juga menetapkan batasan untuk mencegah penyalahgunaan perjanjian tersebut, sehingga memastikan bahwa karyawan terus menerima perlindungan yang sesuai.

F. Kesimpulan

Regulasi Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan dampak yang kompleks terhadap lingkungan ketenagakerjaan di Indonesia, di mana terdapat peningkatan efisiensi dan fleksibilitas bagi pemberi kerja, namun juga memunculkan tantangan dan kebutuhan akan peningkatan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dan pengembangan kebijakan lebih lanjut untuk memastikan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja, serta pemenuhan standar kerja yang adil dan berkelanjutan dengan harapan efektif dalam membuat keputusan.

G. Saran

Adapun saran dalam artikel ilmiah ini, yaitu *pertama* pelaksanaan yang berkeadilan sangat penting untuk memastikan bahwa implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dilakukan secara adil bagi semua pihak, termasuk pekerja dan pengusaha. Hal ini melibatkan pemantauan ketat terhadap praktik-praktik yang mungkin

²² Arifah et al., "Livelihood Vulnerability of Smallholder Farmers to Climate Change: A Comparative Analysis Based on Irrigation Access in South Sulawesi, Indonesia," *Regional Sustainability* 3, no. 3 (September 1, 2022): 244–53, <https://doi.org/10.1016/J.REGSUS.2022.10.002>.

mengeksploitasi pekerja, seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang berlebihan, atau pengabaian terhadap hak-hak pekerja. *Kedua*, perlu adanya mekanisme monitor dan evaluasi yang terus-menerus untuk mengukur dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Data dan umpan balik dari berbagai pihak terlibat harus digunakan untuk melakukan penyesuaian kebijakan yang diperlukan guna memastikan bahwa tujuan pembangunan yang berkelanjutan tercapai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Artikel/Buku/Laporan

- Hukum Online. "Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja." Accessed June 4, 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690>.
- Adiwinarto, Sulistio, Tegar Pamungkas, Putra Mahardika, and Titan Leeavi. "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (July 31, 2023): 349–55. <https://doi.org/10.32528/NMS.V2I4.315>.
- Hukum Online. "Advokat Ini Jelaskan 5 Perubahan Hak Dan Kewajiban Pekerja Melalui UU Cipta Kerja." Accessed May 16, 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/advokat-ini-jelaskan-5-perubahan-hak-dan-kewajiban-pekerja-melalui-uu-cipta-kerja-lt601a75571cdb4>.
- Arifah, Darmawan Salman, Amir Yassi, and Eymal Bahsar Demmallino. "Livelihood Vulnerability of Smallholder Farmers to Climate Change: A Comparative Analysis Based on Irrigation Access in South Sulawesi, Indonesia." *Regional Sustainability* 3, no. 3 (September 1, 2022): 244–53. <https://doi.org/10.1016/J.REGSUS.2022.10.002>.
- Bachtiar. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang: UNPAM PRESS, 2018.
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (June 21, 2023): 77-86–77–86. <https://doi.org/10.37676/PROFESSIONAL.V10I1.3544>.
- Dianova, Eriyan Rahmadani, Karen Eklesia, and Gabriella Kaendo. "Tantangan Dan Inovasi Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia Dengan Negara Lain." *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary* 1, no. 2 (December 1, 2023): 226–32. <https://doi.org/10.57235/JERUMI.V1I2.1281>.
- Badan Pusat Statistik. "Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,45 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah per Bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia." Accessed June 4, 2024. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- Hariadi, David, Hesti Armiwulan, and Sonya Claudia Siwu. "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

- Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (December 22, 2023): 428–47. <https://doi.org/10.55809/TORA.V9I3.276>.
- Janner Damanik. "Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73. <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I2.11167>.
- Hukum Online. "Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." Accessed May 16, 2024. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/prinsip-dan-bentuk-perlindungan-tenaga-kerja-lt6321be2336d65/>.
- Jonaedi Efendi, Prasetyo Rijadi. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana, 2022.
- Listiyani -Rakhmat, Nurul, Nopliardy -Ibelashry Justiceka, Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, Islam Kalimantan, Muhammad Arsyad, et al. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu - Ilmu Sosial* 4, no. 2 (October 13, 2022): 10–21. <https://doi.org/10.31602/JT.V4I2.8230>.
- Manisha, Tri, Roitona Pakpahan, Si Nguruah Ardhya, and M Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 3 (September 1, 2022): 129–44. <https://doi.org/10.23887/JATAYU.V5I3.51893>.
- Munali, Diva Sharni, Nurlaili Rahmawati, Nur Aini Kurniawati, and Ainin Rahmadini. "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya." *Amsir Law Journal* 5, no. 1 (October 16, 2023): 1–12. <https://doi.org/10.36746/ALJ.V5I1.223>.
- Puji Lestari Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Diah, Perjanjian Kerja Waktu, and Diah Puji Lestari. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (May 1, 2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/JHLG.V3I5.160>.
- Ruyschaert, Denis, and Marc Hufty. "Building an Effective Coalition to Improve Forest Policy: Lessons from the Coastal Tripa Peat Swamp Rainforest, Sumatra, Indonesia." *Land Use Policy* 99 (December 1, 2020): 103359. <https://doi.org/10.1016/J.LANDUSEPOL.2018.04.034>.
- Saputra, Rudi, and Tutiek Retnowati. "Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (July 30, 2021): 118–24. <https://doi.org/10.31604/JIPS.V8I3.2021.118-124>.
- Singhs, Arief Dermawan, Zahra Alsabilah, and Rasji Rasji. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja." *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (December 1, 2023): 142–49. <https://doi.org/10.57235/JERUMI.V1I2.1255>.
- Solihin, Solihin, and Markoni Markoni. "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 1, no. 9 (December 27, 2022): 717–37. <https://doi.org/10.58344/LOCUS.V1I9.573>.

Sopyan, Sopyan, Deny Guntara, and Muhamad Abas. "Implementasi Penerapan Struktur Dan Skala Upah Pada Perseroan Terbatas Best Logistics Service Indonesia Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." *Unes Journal of Swara Justisia* 7, no. 2 (July 13, 2023): 785–93. <https://doi.org/10.31933/UJSJ.V7I2.381>.

Yesika Marsel, Bergitha, Roberto Octavianus Cornelis, Putri Hergianasari, and Kristen Satya Wacana. "Analisis Hak Tenaga Kerja Perempuan Pt. Freeport Indonesia Dalam Mendukung Kesetaraan Gender Terhadap Perempuan Berdasarkan Goals Ke-5 SDGs Tahun 2017-2019." *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika* 5, no. 2 (December 1, 2023): 104–19. <https://doi.org/10.24843/JIWSP.2023.V05.I02.P02>.

Peraturan Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.