



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 564-570

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

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

Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja

Delycia Anwar Rannu^{1✉}, Rasji²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: Delycia.205210064@stu.untar.ac.id^{1✉}

Abstrak

Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) yang diberlakukan di Indonesia telah membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan. UU CK mencakup sejumlah aspek yang mencakup perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), upah minimum (UM), tenaga kerja asing (TKA), pemutusan hubungan kerja (PHK), jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), dan waktu kerja. Tujuan utamanya adalah mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, sambil meningkatkan lapangan kerja dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

Kata Kunci: *Undang-Undang Cipta Kerja, Hukum, Ketenagakerjaan.*

Abstract

The Job Creation Law (UU CK) that is implemented in Indonesia has brought significant changes in the labor regulation. UU CK covers a number of aspects that include fixed-term employment contracts (PKWT), outsourcing, minimum wage (UM), foreign workers (TKA), termination of employment (PHK), job loss guarantee (JKP), and working hours. The main objective is to achieve a balance between the interests of employers and workers, while increasing employment opportunities and providing better protection for workers.

Keyword: *Job Creation Law, Law, Labor.*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan sebuah negara. Hal ini tidak hanya berlaku bagi negara-negara maju, tetapi juga negara-negara berkembang. Ketenagakerjaan merujuk pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang tersedia dalam suatu negara, serta dampaknya terhadap ekonomi, sosial, dan politik. Berikut adalah beberapa alasan mengapa ketenagakerjaan sangat penting dalam sebuah negara:

Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu

negara. Pertama-tama, ketengakerjaan yang tinggi berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan. Ketika individu-individu memiliki pekerjaan yang layak, penghasilan mereka meningkat, dan hal ini mendorong daya beli yang lebih besar, yang pada gilirannya menggerakkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda. Selain itu, pekerjaan yang mencukupi juga memiliki dampak langsung pada pengurangan tingkat kemiskinan. Dengan akses lebih banyak ke pekerjaan, masyarakat memiliki peluang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan mengurangi tingkat kemiskinan.

Ketengakerjaan yang tinggi juga menciptakan stabilitas sosial. Ketika mayoritas populasi memiliki pekerjaan, tingkat ketidakpuasan sosial dan ketegangan dalam masyarakat cenderung berkurang, sehingga mengurangi risiko konflik sosial dan ketidakstabilan politik.

Pekerjaan juga memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi. Ketika lebih banyak orang memiliki pekerjaan, mereka dapat meningkatkan kualifikasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing negara di pasar global dan mendorong inovasi (Sunusi et al., 2014). Selain manfaat ekonomi, ketengakerjaan yang tinggi juga berkontribusi pada pendapatan pajak yang lebih besar bagi negara. Pendapatan pajak ini dapat digunakan untuk mendukung berbagai program pemerintah, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan layanan sosial.

Ketengakerjaan yang tinggi juga mendorong inovasi dan perkembangan teknologi. Dengan lebih banyak orang yang terlibat dalam dunia kerja, ada potensi lebih besar untuk ide-ide baru dan penemuan yang dapat mendorong kemajuan ekonomi. Penting untuk dicatat bahwa pekerjaan yang layak juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Ini mencakup akses yang lebih baik ke perumahan, pendidikan, perawatan kesehatan, dan kebutuhan dasar lainnya, yang semuanya memberikan kontribusi positif pada kualitas hidup individu. Terakhir, ketengakerjaan yang tinggi juga menciptakan dampak sosial yang positif dengan meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam kehidupan sosial dan budaya. Masyarakat yang aktif secara ekonomi cenderung lebih puas dan berkontribusi secara positif pada perkembangan sosial. Dengan demikian, ketengakerjaan yang tinggi memiliki manfaat yang sangat luas dan signifikan bagi perkembangan dan kesejahteraan suatu negara.

Pentingnya ketengakerjaan dalam sebuah negara tidak bisa diabaikan. Pemerintah, perusahaan, dan lembaga lainnya harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ketengakerjaan yang berkelanjutan. Dengan begitu, sebuah negara dapat mencapai stabilitas ekonomi, sosial, dan politik yang lebih baik, serta memberikan peluang yang lebih besar bagi warga negaranya untuk meningkatkan kualitas

hidup mereka. Regulasi dalam ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja, menjaga keseimbangan antara pengusaha dan pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. Regulasi ini merujuk pada peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur hubungan antara majikan dan pekerja. Berikut adalah beberapa alasan mengapa regulasi dalam ketenagakerjaan sangat penting:

1. **Perlindungan Hak-Hak Pekerja:** Regulasi ketenagakerjaan berperan penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Ini mencakup hak-hak fundamental seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, cuti yang dijamin, dan perlindungan dari diskriminasi. Regulasi ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh majikan.
2. **Kesetaraan dan Non-Diskriminasi:** Regulasi ketenagakerjaan mendorong kesetaraan di lingkungan kerja. Mereka melarang diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, orientasi seksual, dan lainnya. Dengan demikian, regulasi ini membantu menciptakan tempat kerja yang inklusif, menghormati keragaman, dan menghindari diskriminasi yang tidak adil.
3. **Keamanan dan Kesehatan Kerja:** Regulasi ketenagakerjaan juga mencakup standar keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipatuhi oleh majikan. Ini penting untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Regulasi ini mengharuskan pelatihan pekerja tentang tindakan pencegahan yang harus diambil untuk menjaga kesejahteraan mereka di tempat kerja.
4. **Stabilitas Ekonomi:** Regulasi ketenagakerjaan membantu menciptakan stabilitas ekonomi dengan menciptakan keseimbangan dalam hubungan antara majikan dan pekerja. Dengan memberikan kerangka kerja yang adil, regulasi ini membantu menghindari ketidaksetaraan ekonomi yang dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial dan ekonomi yang lebih besar.
5. **Hubungan Industrial yang Sehat:** Regulasi yang baik dalam ketenagakerjaan mendukung hubungan industrial yang sehat. Ini mencakup aturan untuk menyelesaikan sengketa antara majikan dan pekerja serta hak pekerja untuk berorganisasi dan melakukan pemogokan jika diperlukan. Regulasi ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.
6. **Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi:** Regulasi yang jelas dan teratur dalam ketenagakerjaan memberikan keyakinan kepada investor bahwa bisnis di negara tersebut berjalan dengan baik. Ini dapat meningkatkan investasi asing dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang, menciptakan lebih banyak peluang kerja.
7. **Penghindaran Ketidakadilan Sosial:** Regulasi ketenagakerjaan berkontribusi pada

penghindaran ketidakadilan sosial dengan memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses yang setara ke peluang kerja dan perlindungan hukum. Ini membantu menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

8. Pengembangan Keterampilan: Beberapa regulasi mendorong pelatihan dan pengembangan keterampilan pekerja. Ini membantu pekerja meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan mobilitas kerja, memungkinkan mereka untuk bersaing dengan lebih baik dalam pasar tenaga kerja yang terus berubah. Dengan demikian, regulasi ini memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia yang lebih unggul (Zahra et al., 2021).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi bagaimana hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan jenis dokumen. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang tidak menghasilkan data berdasarkan statistik atau perhitungan lainnya. (Nahrowi, 2008) Instrumen yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Salah satu sumber data yang utama adalah studi pustaka, yakni memanfaatkan sumber-sumber kepustakaan untuk mengumpulkan data penelitian tanpa melakukan pengumpulan data langsung di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan studi pustaka sebagai sumber kajian utama, dengan melakukan analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Cipta Kerja, juga dikenal sebagai Omnibus Law Cipta Kerja, adalah undang-undang yang signifikan dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang ini diberlakukan pada tahun 2020 dan memiliki dampak besar terhadap peraturan ketenagakerjaan di negara tersebut. Dalam paragraf ini, akan dijelaskan beberapa poin utama terkait dengan hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.

1. Fleksibilitas Jam Kerja: Salah satu aspek penting dari UU Cipta Kerja adalah fleksibilitas dalam jam kerja. Undang-undang ini memberikan fleksibilitas bagi majikan untuk menyesuaikan jam kerja pekerja sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka, dengan memastikan bahwa waktu kerja dan waktu istirahat diatur dalam perjanjian kerja. Ini memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan permintaan pasar dengan lebih cepat.

2. Pengaturan Kontrak Kerja: UU Cipta Kerja juga mengatur kontrak kerja dengan lebih fleksibel. Pekerja dapat mengadakan perjanjian kerja berdasarkan berbagai jenis kontrak, termasuk kontrak kerja waktu tertentu dan tidak tertentu. Hal ini memberikan lebih banyak pilihan bagi pekerja dan majikan dalam menentukan jenis hubungan kerja yang sesuai.
3. Pemutusan Hubungan Kerja: UU Cipta Kerja mengatur aturan yang lebih jelas terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu perubahan utama adalah pengenalan sistem pesangon yang lebih adil berdasarkan masa kerja. Undang-undang ini juga memberikan persyaratan yang lebih jelas untuk alasan pemutusan dan prosedur yang harus diikuti oleh majikan dalam melaksanakan PHK.
4. Outsourcing dan Alih Daya: UU Cipta Kerja mengatur lebih rinci tentang outsourcing (penyediaan tenaga kerja) dan alih daya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja yang bekerja melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Undang-undang ini juga mencakup ketentuan yang mengatur upah minimum bagi pekerja yang dipekerjakan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.
5. Upah Minimum: Undang-undang ini tetap menjaga konsep upah minimum, tetapi memberikan fleksibilitas bagi pemerintah pusat dan daerah untuk menentukan besaran upah minimum yang berbeda. Hal ini memungkinkan penyesuaian upah minimum sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial di berbagai wilayah.
6. Perlindungan Pekerja Informal: Salah satu perubahan positif dalam UU Cipta Kerja adalah pengakuan dan perlindungan bagi pekerja informal. Undang-undang ini mencakup program perlindungan sosial yang lebih luas bagi pekerja informal dan memberikan akses lebih baik ke layanan kesejahteraan sosial.
7. Investasi dan Kemudahan Berusaha: UU Cipta Kerja juga bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia dengan menyederhanakan prosedur perizinan dan perizinan. Ini diharapkan akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lebih banyak peluang kerja.
8. Perlindungan Hak-hak Pekerja: Meskipun UU Cipta Kerja mengenalkan fleksibilitas dalam beberapa aspek ketenagakerjaan, undang-undang ini juga berusaha untuk melindungi hak-hak pekerja. Ini termasuk hak untuk mendapatkan upah yang adil, perlindungan dari diskriminasi, dan hak untuk berorganisasi dan melakukan pemogokan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang (Syahrial, 2020).

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah memberikan persetujuan untuk mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja, menjadikannya Undang-Undang yang berlaku. Dalam UU Cipta Kerja ini, terdapat klaster ketenagakerjaan yang memiliki tujuan

utama untuk meningkatkan lapangan kerja sekaligus memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

Dalam klaster ketenagakerjaan, beberapa aspek yang diatur mencakup perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana pekerja atau buruh berhak menerima uang kompensasi sesuai dengan masa kerja mereka, namun PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang tidak bersifat tetap. Selanjutnya, terdapat pengaturan terkait alih daya atau outsourcing, yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja dalam perusahaan alih daya, bahkan ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya (Sulaksono, 2015).

UU Cipta Kerja juga menangani upah minimum (UM) dengan mengharuskan penetapan UM di tingkat Provinsi (UMP) dan memungkinkan penetapan UM Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi yang melebihi UMP. Kenaikan UM juga mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi daerah, dan UM yang telah ditetapkan sebelum UU Cipta Kerja tidak boleh diturunkan.

Dalam hal tenaga kerja asing (TKA), UU ini menetapkan batasan yang lebih ketat, hanya memperbolehkan kehadiran TKA untuk jabatan tertentu dengan kompetensi khusus, serta mengatur kemudahan terkait rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang hanya berlaku untuk TKA yang memiliki keahlian tertentu.

Terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja atau buruh yang mengalami PHK akan tetap menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. UU Cipta Kerja juga menetapkan kompensasi PHK sebesar 25 kali upah, dengan 19 kali ditanggung oleh pemberi kerja dan 6 kali ditanggung oleh Pemerintah melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Selanjutnya, JKP diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah, yang tidak akan mengurangi manfaat dari program jaminan kesejahteraan lainnya seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Dana Pensiun (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Pembiayaan JKP bersumber dari pengelolaan dana BPJS Ketenakerjaan dan APBN.

Terakhir, UU Cipta Kerja tetap memperkuat ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sambil menambahkan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja untuk pekerjaan tertentu seperti pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan dalam ekonomi digital. Dengan berbagai perubahan ini, UU Cipta Kerja mencoba mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, dengan tujuan meningkatkan lapangan kerja dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja di Indonesia.

SIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) memiliki dampak signifikan pada regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan mengatur berbagai aspek, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), upah minimum (UM), tenaga kerja asing (TKA), pemutusan hubungan kerja (PHK), jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), dan waktu kerja, UU CK bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, serta untuk meningkatkan lapangan kerja dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

Untuk menjaga keberhasilan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK), beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan adalah meningkatkan edukasi dan kesadaran, menguatkan penegakan hukum, dan melaksanakan monitoring serta evaluasi secara berkala. Pemerintah harus secara aktif memberikan edukasi kepada pekerja dan pengusaha tentang implikasi UU CK dalam ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dan konflik yang dapat muncul. Selain itu, penegakan hukum yang kuat dan adil terkait dengan UU CK sangat penting agar aturan dan perlindungan yang ditetapkan oleh undang-undang ini dapat ditegakkan dengan baik. Terakhir, pemantauan dan evaluasi berkala terhadap implementasi UU CK perlu dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa undang-undang ini mencapai tujuan-tujuannya tanpa merugikan salah satu pihak. Dengan langkah-langkah ini, UU CK dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Sulaksono, A. (2015). Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Pdb Sektor Pertambangan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 20(1), 6017.
- Sunusi, D. K., Kumenaung, A., & Rotinsulu, D. (2014). Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengeluaran Pemerintah Pada Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kemiskinan Di Sulawesi Utara Tahun 2001-2010. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 14(2), 120–137.
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29.
- Zahra, H. A., Fauzi, A. M., & Surabaya, N. (2021). Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15(1), 91–100. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10294>