

TATA KELOLA UU KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA (ANALISIS UU KETENAGAKERJAAN, UU CIPTA KKERJA, DAN PUTUSAN MK NO. 168/PUU-XXI/2023).

Zahra Malinda Putri¹, S.H.S Ulil Albab², Syaiful Bahari³, Yusup Suparman⁴
^{1,2,3,4} Universitas Sains Indonesia

Corresponding Author Email : zahra.malinda@lecturer.sains.ac.id

Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan utama dalam tatanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pasca lahirnya UU Cipta Kerja memiliki dampak yang cukup besar bagi tatanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berbagai perubahan yang terjadi dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya, mengenai penggunaan tenaga kerja asing, pengupahan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta pemutusan hubungan kerja dirasa telah menimbulkan kerugian dan ketidakadilan bagi tenaga kerja Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk memberikan pandangan terkait aturan ketenagakerjaan di Indonesia yang lebih adil dan proporsional bagi tenaga kerja Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif-kualitatif melalui studi kepustakaan dengan menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier serta menggunakan data primer sebagai data pendukung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa UU Cipta kerja banyak mengenyampingkan aspek keadilan untuk tenaga kerja Indonesia dengan banyak melibatkan tenaga kerja asing, menghilangkan jangka waktu PKWT, penetapan upah yang bias, dan PHK sepihak yang dilakukan pelaku usaha. Penelitian ini memberikan rekomendasi terhadap pemerintah untuk melakukan reformulasi UU Ketenagakerjaan dan memisahkan UU Ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Putusan MK, Tenaga Kerja Indonesia, UU Cipta Kerja.

Abstract

Law Number 13 of 2003 concerning Manpower constitutes the primary legal framework governing labor law in Indonesia. Following the enactment of the Job Creation Law, significant changes have been introduced to the Indonesian labor law system. Various changes in labor regulations, including those concerning the employment of foreign workers, wage regulations, fixed-term employment agreements (PKWT), and termination of employment, are considered to have caused losses and injustice to Indonesian workers. This study aims to provide a perspective on labor regulations in Indonesia that are more equitable and proportional for Indonesian workers. The research employs a normative-qualitative method through a literature review, utilizing secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials, as well as primary data as supporting evidence. The findings indicate that the Job Creation Law has largely overlooked aspects of justice for Indonesian workers by facilitating greater involvement of foreign workers, eliminating the time limit for fixed-term employment agreements (PKWT), establishing potentially biased wage-setting mechanisms, and allowing unilateral termination of employment by employers. This study recommends that the government reformulate the Manpower Law and separate it from the Job Creation Law.

Keywords: Labor Law, Constitutional Court Decision, Indonesian Workers, Job Creation Law.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bidang yang mempunyai banyak dimensi dan

keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan

kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif. Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis dengan UU Ketenagakerjaan) merupakan payung hukum bagi tenaga kerja Indonesia dalam pelaksanaan ketenagakerjaan diantaranya, mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah.(Sumertajaya et al. 2024) Sejalan dengan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), bahwa Negara harus memberikan hak dan perlindungan bagi warga negara Indonesia agar terciptanya tujuan NKRI, yakni dengan cara memberikan jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negara Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Jaminan pekerjaan termasuk kedalam aspek ekonomi yang merupakan salah satu sasaran utama dari pembangunan nasional sebab faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia.(Sumertajaya et al. 2024) Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi, dinamika global dalam dunia investasi semakin meluas sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi negara yang sangat berdampak pada ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang penciptaan lapangan kerja, yang diperkenalkan dengan menyatakan salah satu masalah utama resesi ekonomi Indonesia, pertumbuhan ekonomi yang saat ini melambat dan hanya mencapai 5%.(Effendy et al. 2023)

Reformasi regulasi di bidang perizinan berusaha merupakan strategi pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan investasi, hal tersebut dimaksudkan untuk menyelesaikan hambatan investasi salah satunya yaitu panjangnya rantai birokrasi dan berbelit.(Effendy et al. 2023) Perubahan hukum adalah perubahan yang terjadi dikarenakan kebutuhan dan kegiatan kehidupan manusia itu sangat luas, sehingga manusia selalu membutuhkan hukum dan tidak mungkin terakomodasi di dalam satu regulasi dengan tuntas dan jelas. Sudikno mertokusumo menegaskan bahwa tidak adanya peraturan perundang-undangan yang dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan kehidupan manusia, sehingga tidak ada undang-undang yang lengkap selengkap lengkapnya dan jelas sejelas jelasnya.(Wijaya, Solechan, and Suhartoyo 2022) Lahirnya UU Cipta Kerja merubah tatanan ketenagakerjaan Indonesia dan bidang lainnya seperti, perizinan, tata ruang, lingkungan hidup, dan lain-lain. UU Cipta kerja dibuat untuk mendukung lahirnya kemudahan berinvestasi di wilayah Indonesia. Menurut Peter Abdullah, tujuan UU Cipta Kerja adalah merupakan sebuah produk hukum untuk meningkatkan investasi Indonesia secara global. hukum tersebut dirancang untuk memperkuat perekonomian negara, sehingga akan membuka lapangan kerja yang cukup bagi Indonesia. Hal ini harusnya menjadi tolak ukur pertama dari Undang-Undang Cipta Kerja.(Effendy et al. 2023) Menurut Pemerintah, UU Cipta Kerja diharapkan dapat mendorong investasi, membuka kesempatan kerja yang lebih luas, meningkatkan efisiensi tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu hambatan investasi.(Annisa 2023)

Pada kenyataannya, dengan adanya perubahan kemudahan perizinan dan berinvestasi tersebut dalam UU Cipta Kerja justru membuka celah bagi pihak asing dalam ketenagakerjaan di Indonesia, Permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang terjadi setelah lahirnya UU Cipta Kerja menyebabkan ketidakadilan bagi tenaga kerja Indonesia seperti, maraknya penggunaan tenaga kerja asing, aturan pengupahan yang tidak layak, pemutusan hubungan kerja yang sepihak, tidak adanya batasan terkait perjanjian kerja waktu tertentu sehingga hal tersebut merugikan tenaga kerja Indonesia dan berdampak pada perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Undang-undang ini juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan. Sebelum undang undang ini berlaku, alih daya diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi. Ekspatriat yang menetap lebih dari 183 hari setahun tidak diberikan pajak penghasilan. Bahkan didapati ada aturan

kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut.(Khair et al. 2021)

Pada hari Kamis, tanggal 31 Oktober 2024 telah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 188/PUU/-XXI/2023 untuk menguji beberapa ketentuan mengenai ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yang berjumlah 35 Pasal yang dilakukan *judicial review* diantaranya terkait penggunaan tenaga kerja asing, pengupahan, perjanjian kerja waktu tertentu, dan pemutusan hubungan kerja. Hasil dari Putusan MK tersebut yakni, mengabulkan sebagian dari gugatan yang diajukan. Hal tersebut merupakan angin segar bagi ketenagakerjaan di Indonesia dikarenakan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Cipta kerja yang merugikan tenaga kerja Indonesia kini dipulihkan Kembali oleh Mahkamah Konstitusi sehingga dapat terciptanya perlindungan dan keadilan terhadap tenaga kerja Indonesia. Selain itu, dalam amar putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memberikan rekomendasi kepada Pemerintah dan badan legislative untuk memisahkan UU Ketenagakerjaan dari UU Cipta kerja. Berdasarkan hal tersebut, dinamika perkembangan pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia perlu dikaji karena penulis belum menemukan penelitian yang mengkaji mengenai perbandingan tata Kelola ketenagakerjaan Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Putusan MK Nomor 188/PUU/-XXI/2023 secara menyeluruh. Hal tersebut juga sebagai bahan rekomendasi terhadap Lembaga Pemerintahan agar terciptanya keadilan dalam tatanan ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan hal tersebut, maka ditemukanlah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisa perbandingan hukum mengenai perubahan ketentuan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana dampak dan solusi pengaruh perubahan ketentuan pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan mengkaji hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan yang diteliti (Muhaimin 2020). Teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Studi kepustakaan menggunakan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, atau karya ilmiah lainnya. Studi dokumen berupa rancangan peraturan perundang-undangan, ahli hukum, pihak atau pihak yang berkepentingan.

Kegiatan analisis ini menggunakan analisis data berupa triangulasi data merupakan mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda (Mudiyanto and Jaelani 2023). Dalam analisis data menggunakan analisis deskriptif-kualitatif melalui beberapa metode pendekatan, yaitu (Muhaimin 2020):

- a) Pendekatan komparatif (*comparative approach*) diantaranya mengkaji hubungan sipil-militer di berbagai negara Asia Tenggara.

- b) Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) diantaranya menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada di negara-negara Asia Tenggara.
- c) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), diantaranya menggunakan pendapat-pendapat ahli di bidang Hukum, Sosial, dan Politik mengenai hubungan sipil-militer di negara Asia Tenggara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Perbandingan Hukum Mengenai Perubahan Ketentuan Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketidaksetaraan tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha). (Charda S. 2016) Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. (Sinaga and Zaluchu 2017) Adapun yang mengatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang

mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain.(Suhartoyo 2019) Pemerintah berpandangan bahwa terlalu kakunya undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu penghambat investasi sehingga memerlukan perubahan regulasi atau deregulasi. Tujuan hukum ketenagakerjaannya yang semula untuk para pelaku tenaga kerja dan pengusaha, kini beralih kepada kepentingan investasi negara. Terciptanya UU Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan investasi serta menjadikan industrialisasi di Indonesia semakin maju, Adapun usaha yang perbuat diantaranya melalui pemotongan jalur birokratisasi dan menyulitkan perizinan kegiatan baru.(Khair et al. 2021)

Tipe hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan adalah tipe hukum ketenagakerjaan yang korporatis. Dalam tipe hukum korporatis ini, perlindungan terhadap tenaga kerja diatur melalui jalan legislasi dalam bentuk peraturan perundang undangan sebagai instrumen kebijakan pemerintah dalam usaha untuk melakukan pembinaan hukum nasional dalam mendayagunakan hukum sebagai sarana merekayasa masyarakat. Dilihat dari fungsinya maka hukum yang berkarakter responsif bersifat aspiratif. Artinya memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani. Sehingga produk hukum itu dapat dipandang sebagai kristalisasi dari kehendak. (Charda S. 2016) Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan

dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi(Virgiawan, Syifa, and Faralita 2023).

Perubahan tata kelola hukum ketenagakerjaan di Indonesia perlu dibaca sebagai perubahan orientasi kebijakan sekaligus perubahan teknik pengaturan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan perlindungan pekerja, kepastian hubungan kerja, dan keseimbangan kedudukan pekerja dengan pengusaha sebagai salah satu inti pengaturan. Sementara itu, rezim Cipta Kerja—yang pada tahap awal dituangkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan kemudian ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023—mendorong fleksibilitas hubungan kerja, penyederhanaan regulasi, dan penciptaan iklim investasi. Literatur 2021–2023 menunjukkan bahwa perubahan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memunculkan pergeseran politik hukum dari model perlindungan yang lebih kuat menuju model yang lebih menekankan fleksibilitas dan kemudahan berusaha(Iswaningsih, Budiarta, and Ujianti 2021).

Pertama, dari aspek tenaga kerja asing (TKA), UU Cipta Kerja memberikan penyederhanaan mekanisme penggunaan TKA dengan menempatkan persetujuan rencana penggunaan sebagai bagian penting dari tata kelola. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 kemudian mengoreksi

orientasi tersebut dengan menegaskan bahwa penggunaan TKA harus tetap memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia. MK juga memaknai kewenangan “Pemerintah Pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) sebagai kewenangan menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, perbandingan ketiga rezim menunjukkan adanya pergeseran dari fleksibilitas administratif menuju fleksibilitas yang dibatasi oleh prinsip prioritas tenaga kerja nasional.

Kedua, mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), UU Ketenagakerjaan sebelumnya memberikan batasan yang lebih jelas mengenai jangka waktu dan sifat pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT. Rezim Cipta Kerja memberikan ruang yang lebih fleksibel dan mendelegasikan pengaturan lebih lanjut kepada peraturan pelaksana. Wangkaren (Wongkaren et al. 2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas PKWT dapat membantu perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, tetapi efektivitas perlindungannya sangat bergantung pada kepatuhan dan pengawasan. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengembalikan batas objektif dengan menyatakan bahwa jangka waktu penyelesaian pekerjaan tertentu tidak boleh melebihi lima tahun, termasuk perpanjangan. Perubahan ini memperkuat kepastian hukum karena mencegah penggunaan PKWT tanpa batas waktu yang berpotensi mempertahankan pekerja dalam status kontrak secara terus-menerus.

Ketiga, pada pengaturan alih daya, UU Ketenagakerjaan sebelumnya memberikan batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Rezim Cipta Kerja menghapus sejumlah pembatasan

tersebut dan memberikan ruang yang lebih luas bagi perusahaan alih daya. Suyoko dan Ghufon AZ (Suyoko and Ghufon AZ 2021) menilai bahwa perubahan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian perlindungan apabila tidak disertai pengawasan dan aturan pelaksana yang efektif. Temuan tersebut sejalan dengan Febrianti dkk (Febrianti, Sambah, and Seruni 2023) menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja Tahun 2023 menghilangkan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga secara normatif meningkatkan fleksibilitas perusahaan. Dari perspektif perlindungan pekerja, fleksibilitas tersebut harus diimbangi dengan pengalihan perlindungan hak ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya dan dengan jaminan bahwa hubungan kerja tetap memenuhi standar perlindungan minimum.

Keempat, dalam aspek pengupahan, perubahan rezim hukum menunjukkan pergeseran dari pola pengaturan yang lebih terperinci dalam UU Ketenagakerjaan menuju formula pengupahan yang lebih fleksibel di bawah rezim Cipta Kerja. Korida dan Muhsin (2021) menjelaskan bahwa kebijakan pengupahan dalam UU Cipta Kerja mengaitkan penetapan upah minimum dengan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta memperhatikan struktur dan skala upah. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 kemudian memberikan koreksi konstitusional penting: kebijakan pengupahan harus melibatkan dewan pengupahan daerah; struktur dan skala upah harus dimaknai secara proporsional; dan upah minimum sektoral provinsi wajib ditetapkan serta dapat ditetapkan pada tingkat kabupaten/kota. MK juga memberikan pemaknaan terhadap “indeks tertentu” agar mempertimbangkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi,

kepentingan pekerja dan perusahaan, proporsionalitas, serta kebutuhan hidup layak. Artinya, putusan MK menggeser kembali tata kelola upah ke arah partisipasi, proporsionalitas, dan perlindungan kesejahteraan.

Kelima, dalam pemutusan hubungan kerja (PHK), rezim Cipta Kerja memberikan ruang yang relatif lebih fleksibel bagi pengusaha, sementara perlindungan pekerja kemudian diperkuat melalui sejumlah mekanisme jaminan sosial dan kompensasi. Ragiliawan dan Gunawan (Ragiliawan and Gunawan 2021) menunjukkan bahwa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diposisikan sebagai jaring pengaman seiring meningkatnya fleksibilitas pasar kerja. Namun, keberadaan JKP tidak dapat dipandang sebagai pengganti seluruh hak pekerja akibat PHK. Perlindungan prosedural, alasan PHK, pembayaran hak pekerja, dan akses penyelesaian perselisihan tetap merupakan unsur penting dalam tata kelola hubungan industrial. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memperkuat posisi perlindungan tersebut dengan memberikan sejumlah pemaknaan terhadap norma PHK dan hak-hak setelah berakhirnya hubungan kerja.

Dalam UU Cipta Kerja, hukum ketenagakerjaan mengalami pergeseran bentuk menjadi hukum yang berkarakter ortodoks bersifat positivis-instrumentalis. Artinya memuat materi yang lebih merefleksikan visi sosial dan politik pemegang kekuasaan atau memuat materi yang lebih merupakan alat untuk mewujudkan kehendak dan kepentingan program pemerintah (dalam hal ini kemudahan investasi). Walaupun menurut pendapat Akhmad Nazar Virgiawan dalam (Virgiawan, Syifa, and Faralita 2023) dan Nur Alfiyan dalam (Alfiyani 2020) menyatakan bahwa

perubahan aturan ketenagakerjaan dari awal mula UU Ketenagakerjaan menjadi UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha namun, hal tersebut justru berdampak buruk bagi tenaga kerja Indonesia yang mengalami ketidakadilan dari berbagai hal sebagaimana yang dikatakan oleh para peneliti lainnya. Oleh karena itu, bentuk dari UU Cipta Kerja kini bukan merupakan hukum yang kooperatif melainkan ortodoks.

Dampak Dan Solusi Pengaruh Perubahan Ketentuan Pengaturan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Perubahan pengaturan ketenagakerjaan menghasilkan dampak yang bersifat ganda. Pada sisi positif, fleksibilitas hubungan kerja dapat membantu perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perubahan ekonomi, teknologi, dan struktur industri. Wongkaren dkk (Wongkaren et al. 2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas PKWT dan alih daya dapat relevan terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, terutama ketika perubahan ekonomi menuntut penyesuaian cepat. JKP juga memberikan jaring pengaman bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan (Ragiliawan and Gunawan 2021). Dari perspektif investasi, penyederhanaan regulasi dapat mengurangi biaya kepatuhan dan mempercepat proses kegiatan usaha.

Namun, dampak negatif muncul ketika fleksibilitas tidak disertai pengawasan yang efektif. Pada PKWT, fleksibilitas yang terlalu luas dapat memperpanjang ketidakpastian status pekerja. Pada alih daya, perluasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dapat meningkatkan posisi tawar perusahaan, tetapi sekaligus memperbesar risiko pekerja berada

dalam hubungan kerja yang lebih rentan. Dalam pengupahan, formula yang terlalu berorientasi pada variabel makroekonomi dapat menimbulkan persoalan apabila tidak cukup memperhatikan kebutuhan hidup layak. Pada TKA, penyederhanaan prosedur dapat meningkatkan akses terhadap tenaga ahli asing, tetapi harus diimbangi dengan prioritas terhadap tenaga kerja Indonesia dan program transfer pengetahuan. Sejumlah studi 2021–2023 menekankan bahwa persoalan utama bukan hanya isi norma, melainkan konsistensi implementasi dan pengawasan (Iswaningsih, Budiarta, and Ujianti 2021).

Dampak berikutnya adalah meningkatnya kompleksitas tata kelola akibat perubahan dari UU 13/2003 ke UU Cipta Kerja, peraturan pelaksana, dan kemudian putusan MK. Pratama dan perubahan melalui omnibus law juga menimbulkan persoalan politik hukum dan interpretasi pasca putusan MK mengenai pembentukan UU Cipta Kerja. Dalam konteks Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, kompleksitas tersebut semakin terlihat karena MK memberikan pemaknaan baru terhadap sejumlah norma. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpastian apabila pemerintah, pengusaha, pekerja, dan aparat pengawas belum memiliki pemahaman yang seragam.

Berdasarkan dampak tersebut, solusi pertama adalah melakukan harmonisasi dan kodifikasi ulang regulasi ketenagakerjaan. Rekomendasi ini sejalan dengan arah Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang meminta pembentuk undang-undang membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang dipisahkan dari UU Cipta Kerja. Pemisahan tersebut penting agar hukum ketenagakerjaan mempunyai sistematika, asas, dan orientasi perlindungan yang jelas,

sementara ketentuan kemudahan berusaha dapat tetap ditempatkan dalam rezim regulasi ekonomi. Harmonisasi juga harus menghindari tumpang tindih antara undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri.

Solusi kedua adalah memperkuat pengawasan ketenagakerjaan berbasis risiko dan data. Pengawasan harus diarahkan pada titik yang paling rentan, seperti penyalahgunaan PKWT, alih daya yang tidak memenuhi perlindungan hak, pembayaran upah di bawah ketentuan, serta PHK yang tidak memenuhi prosedur. Pengawasan digital dapat dikembangkan melalui integrasi data perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan sistem ketenagakerjaan pemerintah dengan tetap memperhatikan perlindungan data. Dengan pengawasan yang lebih terukur, fleksibilitas regulasi tidak berubah menjadi keleluasaan untuk menghindari kewajiban hukum.

Solusi ketiga adalah memperkuat kelembagaan hubungan industrial dan partisipasi para pihak. Putusan MK secara eksplisit menekankan keterlibatan dewan pengupahan daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan. Prinsip yang sama perlu diperluas dalam proses pembentukan kebijakan ketenagakerjaan melalui konsultasi bermakna dengan serikat pekerja, organisasi pengusaha, pemerintah daerah, dan ahli. Partisipasi bukan sekadar prosedur administratif, melainkan mekanisme untuk menguji apakah suatu norma benar-benar mampu mencapai keseimbangan antara daya saing usaha dan kebutuhan hidup layak pekerja.

Solusi keempat adalah memperkuat peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia. Putusan MK mengembalikan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia dalam penggunaan TKA. Agar prinsip tersebut

efektif, pemerintah perlu menghubungkan kebijakan TKA dengan kewajiban transfer pengetahuan, pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan keterampilan pekerja lokal. Dengan demikian, pembatasan TKA tidak berhenti pada pembatasan administratif, tetapi menjadi strategi peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja nasional (Mayaka 2024)

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyani, Nur. 2020. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Undang-Undang Ketengakerjaan Dan-Undang Cipta Kerja." *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan* 14(02): 121–39.
- Annisa, Ollyvia Cantik Nur. 2023. "Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja." *Journal Equitable* 8(1): 129–43. doi:10.37859/jeq.v8i1.4494.
- Charda S., Ujang. 2016. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32(1): 1. doi:10.25072/jwy.v32i1.86.
- Effendy, Muhammad Amin, Hendi Budiaman, Meisha Poetri Perdana, and Wildan Sany Prasetya. 2023. "Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 11(1): 135. doi:10.25157/justisi.v11i1.10038.
- Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah, and Puti Mayang Seruni. 2023. "Komparasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal USM Law Review* 6(3): 322–35. doi:10.15294/islrev.v2i1.38448.
- Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum* 2(3): 478–84. doi:10.22225/jph.2.3.3986.478-484.
- Khair, Otti Ilham, Sekolah Tinggi, Ilmu Pemerintahan, and Abdi Negara. 2021. 3 *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran->.
- Mayaka, Raphael Bertrand. 2024. "IMPACT OF CHANGES TO ARTICLE 42 OF THE JOB CREATION LAW ON EMPLOYMENT DEVELOPMENT : ANALYSIS OF CONSTITUTIONAL COURT DECISION NUMBER 168 / PUU-XXI / 2023." 2(2): 106–15.
- Mudiyanto, Heru, and Aceng Jaelani. 2023. "Pendampingan Pengembangan Keterampilan Guru Madrasah Untuk Pembuatan Konten Pembelajaran Digital." *Abdimas Siliwangi* 6(3): 780–92. doi:10.22460/as.v6i3.21242.
- Muhaimin. 2020. 1 *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press .
- Ragiliawan, Zellius, and Beni Teguh Gunawan. 2021. "Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara." *Jurnal Ketenagakerjaan* 15(1): 48–60.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. 2017. *PERLINDUNGAN HUKUM HAK-*

*HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.*

- Suhartoyo, Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2(2): 326–36. doi:10.14710/alj.v2i2.326-336.
- Sumertajaya, I, K, Dewi, C, Swetasoma, and I Utama. 2024. "IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168 / PUU-XXI / 2023 TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)." *Jurnal Yustitia* 19(2): 30–41.
- Suyoko, Suyoko, and Mohammad Ghufro AZ. 2021. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12(1). doi:10.26905/idjch.v12i1.5780.
- Virgiawan, Akhmad Nazar, Dian May Syifa, and Ergina Faralita. 2023. "Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-Undang Cipta Kerja." *Journal of International Multidisciplinary Research* 1(2): 889–98. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/131>.
- Wijaya, Agus, Solechan, and Suhartoyo. 2022. "Analisis Yuridis Pengaturan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan UU Cipta Kerja." *Dipoenogoro Law Journal* 11(2): 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.
- Wongkaren, Turro S, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, and Muhyiddin Muhyiddin. 2022. "Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17(3): 208–35. doi:10.47198/naker.v17i3.184.