

Marco Orias, S.H., M.H.



DINAMIKA PERKEMBANGAN KETENAGAKERJAAN:

Analisis UUCK No 6/2023 dan Perubahan Regulasi Terkait



Editor:
Adi Nugroho Susanto Putro, S.Kom., M.T.

DINAMIKA PERKEMBANGAN KETENAGAKERJAAN: ANALISIS UU NO 6/2023 DAN PERUBAHAN REGULASI TERKAIT

Marco Orias, S.H., M.H.



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

DINAMIKA PERKEMBANGAN KETENAGAKERJAAN: ANALISIS UUCK NO 6/2023 DAN PERUBAHAN REGULASI TERKAIT

Penulis:
Marco Orias, S.H., M.H.

Desain Cover:
Tahta Media

Editor:
Adi Nugroho Susanto Putro, S.Kom., M.T.

Proofreader:
Tahta Media

Ukuran:
v, 71, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-319-6

Cetakan Pertama:
Februari 2024

Hak Cipta 2024, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2024 by Tahta Media Group
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP
(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya buku *Dinamika Perkembangan Ketenagakerjaan: Analisis Uuck No 6/2023 dan Perubahan Regulasi Terkait*. Buku ini terdiri dari 5 Bab, ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 Landasan Hukum UUCK No 6/2023

Bab 2 Perubahan Kluster Ketenagakerjaan Dalam UUCK

Bab 3 Evolusi Peraturan Pengupahan

Bab 4 Transformasi Peraturan 2021/2023

Bab 5 Prospek Masa Depan Ketenagakerjaan

Seperti peribahasa *“Tiada Gading yang Tak Retak”*, buku ini walaupun sudah ditulis semaksimal mungkin tetapi pasti masih ada kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari para pembaca sangat kami harapkan. Semoga buku ini bermanfaat.

Penulis

DAFTAR ISI

Prakata	iv
Daftar Isi	v
Bab 1 Landasan Hukum UUCK No 6/2023	
A. UU Cipta Kerja Sebagai Dasar Regulasi.....	1
B. Perubahan Dari UU 11/2020 ke UU 6/2023	6
Referensi	10
Bab 2 Perubahan Kluster Ketenagakerjaan Dalam UUCK	
A. Perubahan Dalam Kluster Ketenagakerjaan.....	12
B. Dampak dan Tantangan Implementasi	31
Referensi	45
Bab 3 Evolusi Peraturan Pengupahan	
A. PP 51/2023 Sebagai Pengganti PP 36/2021	47
B. Variabel Indeks Dalam Sistem Pengupahan	50
C. Dampak Perubahan Terhadap Buruh dan Pengusaha.....	52
Referensi	55
Bab 4 Transformasi Peraturan 2021/2023	
A. Kedudukan dan Perubahan Dalam Peraturan Pemerintah.....	56
B. Implementasi UU 11/2020 dan PERPPU 2/2022	58
Referensi	62
Bab 5 Prospek Masa Depan Ketenagakerjaan	
A. Potensi Perubahan Regulasi di Masa Depan.....	63
B. Perkiraan Pengaruh Terhadap Dunia Usaha dan Pekerja.....	65
C. Rekomendasi Untuk Peningkatan Kebijakan	67
Referensi	69
Profil Penulis	70

BAB 1

LANDASAN HUKUM

UUCK NO 6/2023

A. UU CIPTA KERJA SEBAGAI DASAR REGULASI

Untuk menyesuaikan dengan undang-undang sebelumnya, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah diubah. Perubahan ini memiliki tujuan utama tidak hanya untuk menata ulang regulasi, tetapi juga untuk menanggapi kebutuhan hukum yang muncul dalam keadaan saat ini (Nasrullah, 2022). Dengan memberikan payung hukum yang jelas untuk pengambilan kebijakan pemerintah, pembenahan ini bertujuan untuk menjaga stabilitas perekonomian nasional. Tujuan dari di terbitkannya Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah sbb;

1. Menggabungkan peraturan perundang-undangan

Tujuan dari perubahan UU Cipta Kerja adalah untuk membuat undang-undang yang ada di Indonesia lebih kohesif. Ini mencakup berbagai bidang, seperti investasi, ketenagakerjaan, dan regulasi lingkungan, agar mereka dapat bekerja sama dan mendukung satu sama lain.

Terdapat perubahan pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk menyelaraskan undang-undang yang ada di bidang ketenagakerjaan, investasi, dan lingkungan. Reorganisasi regulasi bukan satu-satunya tujuan; itu juga bertujuan untuk menanggapi tuntutan hukum baru dan menjaga stabilitas ekonomi bangsa (Rona Vinita et al., 2023). Perubahan ini bertujuan untuk memberikan payung hukum yang jelas, dasar yang kokoh untuk kebijakan pemerintah, dan dukungan untuk kebijakan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Langkah perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia dalam persaingan global yang semakin ketat. Ini dianggap sebagai tanggapan terhadap dinamika global. Secara keseluruhan, perubahan dalam UU Cipta Kerja menunjukkan upaya pemerintah untuk membuat regulasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di tingkat nasional maupun internasional.

2. Menjawab Kebutuhan Hukum Saat Ini

Perubahan ini dimulai sebagai tanggapan terhadap tuntutan dan kebutuhan hukum yang muncul sebagai akibat dari dinamika kehidupan sosial, ekonomi, dan politik yang sedang berlangsung. Diharapkan UU Cipta Kerja akan disesuaikan dengan perubahan sosial dan ekonomi.

Untuk menanggapi tuntutan dan kebutuhan hukum yang muncul dari perubahan dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Habibi et

al., 2021). Adanya perubahan pada UU Cipta Kerja menunjukkan kesadaran akan pentingnya perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan. Sebagai instrumen hukum yang diperbarui, UU Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan dasar hukum yang memadai untuk menjawab tantangan dan peluang yang muncul seiring perkembangan zaman, membuatnya fleksibel dan responsif.

3. Payung Hukum yang Berfungsi untuk Menjaga Stabilitas Ekonomi

Salah satu tujuan dari perubahan UU Cipta Kerja adalah untuk memberikan dasar hukum yang kuat dan jelas sebagai landasan untuk pengambilan kebijakan pemerintah. Kehadiran payung hukum ini sangat penting untuk mempertahankan stabilitas dan kelangsungan ekonomi nasional saat ekonomi sedang berkembang.

Perubahan UU Cipta Kerja bertujuan untuk menyediakan dasar hukum yang kokoh untuk mencerminkan upaya pemerintah untuk mengelola dinamika ekonomi yang sedang berubah. Kehadiran payung hukum yang kuat menjadi fondasi utama untuk memandu pengambilan kebijakan pemerintah dan memastikan kejelasan dan kepastian hukum dalam konteks perubahan ekonomi yang cepat (Sari, 2024).

Perubahan ini menjadi alat penting untuk menjaga stabilitas dan kelangsungan ekonomi negara. Kebijakan yang mendorong investasi, penciptaan lapangan kerja, dan pengembangan sektor bisnis didasarkan pada dasar hukum yang jelas dalam konteks pertumbuhan ekonomi yang dinamis. Oleh karena itu, perubahan yang dilakukan pada UU Cipta Kerja diharapkan dapat membuat

REFERENSI

- Dian Sudiantini, Sonya Febrina Narwastu Ambarita, Suhartini Suhartini, Widya Ananda, & Zalendra Zalendra. (2023). Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 308–316. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1216>
- Habibi, I., Widiastuti, T., & Ruliana, P. (2021). Pembingkatan Berita Rancangan Undang Undang Omnibuslaw Cipta Kerja di Harian Kompas. *Warta ISKI*, 4(2), 143–155. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v4i2.126>
- Ignatius, R., & Gultom, S. (2023). Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 4(2), 697–704. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/1581>
- Nasrullah, N. (2022). Eksistensi Usaha Perseorangan Pasca Lahirnya UU Cipta Kerja. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 2486–2493. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3153>
- Ningsih, F. (2022). Politik Hukum Problematika Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan. *Comserva; Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(07), 963–970. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i07.428>
- Rona Vinita, K., Danda Evantrino, M., Berliana Budisafitri, D., & Salsabila Meiralda, K. (2023). Pengesahan PERPU Cipta Kerja Menjadi UU Dalam Prespektif Negara Demokrasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7954293>
- Rozaq, M. F., & Mediawati, N. F. (2023). Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat. *Web of Scientist International Scientific Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i1.13>

- Sari, D. I. (2024). Implementasi Asas Keterbukaan Dalam Pembuatan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2017), 2020–2024.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 12–24.

BAB 2

PERUBAHAN KLUSTER KETENAGAKERJAAN DALAM UUCK

A. PERUBAHAN DALAM KLUSTER KETENAGAKERJAAN

Meskipun UU 6/2023 bertujuan untuk memenuhi kebutuhan investasi dan secara logis mendukung investasi, itu juga memperhatikan perlindungan pekerja dan buruh. Salah satu dari sepuluh kluster UU Cipta Kerja adalah ketenagakerjaan. Perubahan kluster ketenagakerjaan adalah:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bagi pekerja yang masih kontrak, UU 6/2023, perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja yang habis masa kontrak PKWT. Sebelumnya, tidak ada kompensasi untuk pekerja yang habis masa kontrak PKWT.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengalami perubahan besar karena Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Salah satu perubahan yang signifikan adalah pemberian

kompensasi kepada pekerja yang kontrak PKWT-nya berakhir. Sebelum UU Cipta Kerja, pekerja yang berada dalam kontrak PKWT tidak memiliki jaminan kompensasi ketika kontrak mereka berakhir (Depdagri, 2023).

Sebagian besar pekerja dengan kontrak PKWT sering kali merasa tidak yakin dan khawatir tentang kapan kontrak mereka akan berakhir. Sebelum ini, pekerja dapat mengalami kesulitan keuangan dan kesulitan saat transisi antar kontrak tanpa perlindungan kompensasi. Dengan memasukkan ketentuan kompensasi dalam UU Cipta Kerja, pemerintah berusaha mengatasi ketidakpastian ini dan memberikan perlindungan finansial bagi pekerja (Alfiyani, 2020).

Ketentuan baru ini memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja yang terdaftar dalam kontrak PKWT dengan memberikan hak yang lebih jelas dan pasti terkait dengan masa kontrak yang akan berakhir. Diharapkan kompensasi ini akan membantu pekerja membayar biaya hidup mereka saat mereka mencari pekerjaan baru. Ini juga dianggap sebagai upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan memberikan hak yang setara kepada pekerja yang terdaftar dalam kontrak PKWT (Nur et al., 2021).

Meskipun langkah ini dianggap baik untuk melindungi pekerja, perlu diperhatikan bahwa peraturan yang mengatur pelaksanaan UU Cipta Kerja harus mengatur lebih lanjut tentang besaran kompensasi dan mekanisme pemberiannya. Keefektifan perubahan ini dalam melindungi hak-hak pekerja akan bergantung pada kriteria

yang digunakan untuk menentukan besaran kompensasi yang adil dan berkelanjutan.

Penting untuk diingat bahwa keputusan kompensasi ini harus mempertimbangkan keberlanjutan hubungan kerja dan kondisi ekonomi perusahaan. Dalam situasi seperti ini, ada kebutuhan untuk mengimbangi perlindungan hak-hak pekerja dengan fleksibilitas yang dibutuhkan perusahaan untuk tetap kompetitif. Selain itu, pengusaha harus diberi kesempatan untuk beradaptasi dengan perubahan bisnis dan ekonomi tanpa terlalu terbebani.

Dalam hal ini, penting untuk diingat bahwa UU Cipta Kerja tidak hanya berfokus pada ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT; itu juga mengamanatkan reformasi besar dalam berbagai aspek, seperti regulasi bisnis, investasi, dan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perubahan dalam ketentuan kompensasi ini harus dipahami sebagai bagian dari upaya yang lebih besar untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih baik dan meningkatkan ekonomi nasional.

Reformasi ketenagakerjaan ini menanggapi tuntutan pasar dan kebutuhan bisnis selain pekerja. Dalam situasi seperti ini, evaluasi dan pengawasan terus-menerus terhadap pelaksanaan UU Cipta Kerja diperlukan untuk memastikan bahwa efeknya sesuai dengan tujuan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Perlu ada diskusi yang terbuka dan konstruktif antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha untuk menerima perubahan dan reformasi ini. Partisipasi aktif dari semua pihak akan memastikan bahwa regulasi yang dibuat akan memenuhi kebutuhan bersama dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Referensi

- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketengakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14(2), 2020.
- Depdagri. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia*, 176733, 1–1127.
- Humaira, N. Z. (2021). Penerapan Omnibus Law dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2), 462–468. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1989>
- Madelene, M. L., & Sidauruk, J. (2022). Nommensen Journal of Business Law IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PERIZINAN USAHA BAGI UMKM. *Nommensen Journal of Business Law*, 01(5), 32–46. <https://www.kompas.id/baca/opini/2019/12/18/revitalisasi-hukum->
- Muhammad Dahlan Harahap. (2022). Kajian Hukum Pembentukan UU Cipta Kerja Dalam Perspektif UU No.25 Tahun 2019. *Jurnal Smart Hukum (JSH)*, 1(1), 22–34. <https://doi.org/10.55299/jsh.v1i1.107>
- Ningsih, F. (2022). Politik Hukum Problematika Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan. *Comserva; Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(07), 963–970. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i07.428>
- Nur, M. I., Fraiskam, N., Friska Pangaribuan, R., & Samad, E. C. (2021). Persetujuan Lingkungan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Dampak Dari UU Ciptaker Bagi Lingkungan. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(12), 2352–2366. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.362>
- Nurhaliza, F., Studi, P., Ekonomi, H., Negeri, U. I., & Utara, S. (2023).

ANALISIS PERUBAHAN HUKUM KETENAGAKERJAAN PADA UU
CIPTA KERJA MENGENAI PERLINDUNGAN HAK PEKERJA.
Mandalika, 1(1), 1548–1556.

- Nurmayani, N., & Farida, M. (2021). Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.35912/jihham.v1i1.412>
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 564–570.
- Sari, D. I. (2024). Implementasi Asas Keterbukaan Dalam Pembuatan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2017), 2020–2024.
- Suhariyanto, B. (2018). Persinggungan Kewenangan Mengadili Penyalahgunaan Diskresi Antara Pengadilan Tun Dan Pengadilan Tipikor / Interception of Justice Authority of Discretion Abuse Between Administration Court and Corruption Courts. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 213. <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.213-236>
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 12–24.

BAB 3

EVOLUSI PERATURAN

PENGUPAHAN

A. PP 51/2023 SEBAGAI PENGGANTI PP 36/2021

Pemerintah baru-baru ini mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) tentang pengupahan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan, yang ditetapkan pada 10 November 2023, menggantikan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Melalui Peraturan Pemerintah (PP) No.51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pemerintah mengeluarkan peraturan terbaru tentang pengupahan tahun 2003. Menurut Rozaq & Mediawati, (2023) Dengan keluarnya undang-undang terbaru, empat belas ketentuan yang tercantum dalam PP 36/2021 berubah yaitu:

1. Pasal 24 yang ditambah Pasal 24 ayat (1a) pada pokoknya mengatur bahwa pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun dapat diberikan upah lebih besar dari upah minimum jika mereka memenuhi "kualifikasi tertentu" yang disyaratkan untuk posisi tersebut. Pasal 24 ayat (1a) menjelaskan bahwa "kualifikasi tertentu"

termasuk pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk melaksanakan posisi tersebut. "Dan/atau persyaratan lain yang dibutuhkan perusahaan", disebutkan sebagian dalam penjelasan ayat 24 (1) PP 51/2023.

2. Ayat 4 dan 5 Pasal 25 dihapus, yang sebelumnya mengatur kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang digunakan untuk menentukan upah minimum, serta sumber data variabel. Ketiga, Pasal 26 diubah, yang mengatur formula untuk penghitungan upah minimum.
3. PP 51/2023 menghentikan penggunaan batas bawah dan atas upah minimum sebagai variabel yang digunakan untuk menentukan upah minimum. Ini termasuk indeks tertentu (α), inflasi, dan pertumbuhan ekonomi, dengan rentang 0,10–0,30.
4. Keempat, Pasal 27 menyatakan bahwa formula yang tercantum dalam ayat (4) dan (5) Pasal 26 digunakan untuk menghitung penyesuaian upah minimum provinsi.
5. Pasal 28 tidak sesuai dengan formula penghitungan upah minimum. Dalam hal ini, jika gubernur diberi wewenang untuk menetapkan upah minimum provinsi, ia harus mengacu pada Pasal 26A ayat (1), atau Pasal 26 ayat (4) dan (5).
6. Pasal 28A kemudian berbicara tentang upah minimum provinsi yang berlaku, yang pertama kali digunakan pada provinsi induk. Keenam, Pasal 29 menetapkan bahwa penetapan upah minimum provinsi harus dilakukan sebelum tanggal 21 November tahun berjalan.
7. Mengenai penetapan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana diatur dalam Pasal 30, Pasal 31 menegaskan ketentuan pasal sebelumnya bahwa, dalam hal hasil penghitungan upah minimum

kabupaten/kota lebih besar dari upah minimum provinsi, penetapan upah minimum kabupaten/kota dilakukan.

8. Pasal 31A bagian kesembilan mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota. Salah satunya adalah pertumbuhan ekonomi rata-rata kabupaten atau kota selama tiga (atau tiga) tahun terakhir, yang lebih besar daripada pertumbuhan rata-rata provinsi selama periode yang sama.
9. Selanjutnya, Pasal 31A menerapkan formula berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan untuk menghitung upah minimum kabupaten/kota yang belum memilikinya. Formula ini memasukkan median upah, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan paritas daya beli.
10. Pasal 32 mengatur empat tahap penghitungan upah minimum kabupaten/kota yang belum memilikinya. Tahap pertama adalah menentukan nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi dengan menggunakan rasio paritas daya beli, penyerapan tenaga kerja, median upah, dan nilai rata-rata.
11. Pasal 33 diubah, yang mengatur bahwa bupati atau wali kota tidak dapat merekomendasikan nilai upah minimum kabupaten atau kota kepada gubernur jika nilainya sama atau lebih rendah dari upah minimum provinsi. Namun, jika nilainya lebih tinggi dari upah minimum provinsi, bupati atau wali kota dapat merekomendasikan hasil penghitungan upah minimum kabupaten atau kota kepada gubernur melalui dinas yang menangani urusan pemerintahan.

Referensi

- Habibi, I., Widiastuti, T., & Ruliana, P. (2021). Pembingkai Berita Rancangan Undang Undang Omnibuslaw Cipta Kerja di Harian Kompas. *Warta ISKI*, 4(2), 143–155. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v4i2.126>
- Humaira, N. Z. (2021). Penerapan Omnibus Law dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2), 462–468. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1989>
- Lumban Tungkup, D., Wira Perdana, F., Irwan, I., Surnata, S., & Siswanto, W. (2022). Implikasi Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pelaksanaan Administrasi Pemerintah. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(08), 1168–1178. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i8.664>
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 564–570.
- Rozaq, M. F., & Mediawati, N. F. (2023). Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat. *Web of Scientist International Scientific Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i1.13>

BAB 4

TRANSFORMASI

PERATURAN 2021-2023

A. KEDUDUKAN DAN PERUBAHAN DALAM PERATURAN PEMERINTAH

Untuk mencapai tujuan negara Indonesia dengan cepat dan tepat, peraturan ini dibuat untuk memperbaiki regulasi pemerintah saat ini. Melalui pelaksanaan administrasi, pemerintah berfungsi sebagai pelayan masyarakat. Penyelenggaraan administrasi yang efisien dan efektif adalah keinginan banyak orang, termasuk pemerintah dan masyarakat, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikan dokumen atau kepentingan lainnya. Selain itu, saat ini telah masuk ke era modern karena perkembangan teknologi yang pesat (Rona Vinita et al., 2023).

Pemerintah harus memanfaatkan peluang ini untuk menjalankan pemerintahan yang sederhana. Jika pemerintah tidak dapat mengikuti perkembangan zaman, regulasi akan terhambat dan layanan akan tertunda. Namun, pemerintah bertanggung jawab untuk mengurus

roda pemerintahan dan melaksanakan berbagai tugas untuk memberikan pelayanan terbaik pada setiap aspek kehidupan

Regulasi pemerintah harus diperbarui untuk meningkatkan kualitas dan kualitas sistem pemerintahan. Karena itu, pemerintah menggunakan ide terbaru, omnibus law, yang menggabungkan banyak UU menjadi satu peraturan.

Pada tanggal 2 November 2020, draft RUU Cipta Kerja disahkan secara resmi. UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja berfungsi sebagai dasar hukum untuk melakukan berbagai tugas sehari-hari oleh individu dan pemerintah. Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, dinamika regulasi termasuk UU Cipta Kerja. Meskipun demikian, karena ada beberapa aturan yang dianggap tidak mendukung rakyat, UU Cipta Kerja ini masih menjadi perdebatan hangat di masyarakat. Ini adalah situasi biasa (Habibi et al., 2021).

Sebuah undang-undang yang baik dan dapat diterima oleh masyarakat memerlukan proses yang panjang, seperti yang ditunjukkan oleh UU No 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Karena itu, tidak mungkin aturan langsung diterima oleh masyarakat tanpa revisi, perubahan, dan lainnya. Dihapuskannya UU No 12 tahun 2020 membawa tantangan dan peluang bagi pemerintah dan masyarakat. Misalnya, dalam bidang ekonomi seperti investasi dan UMKM, kesehatan, sistem administrasi pemerintah, dan sebagainya. Semua lembaga pemerintahan dapat menilai peluang dan kesulitan tersebut. Administrasi pemerintah terkait erat dengan pencapaian tujuan negara melalui pelaksanaan tugas yang efektif (Ningsih, 2022).

Referensi

- Habibi, I., Widiastuti, T., & Ruliana, P. (2021). Pembingkatan Berita Rancangan Undang Undang Omnibuslaw Cipta Kerja di Harian Kompas. *Warta ISKI*, 4(2), 143–155. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v4i2.126>
- Ningsih, F. (2022). Politik Hukum Problematika Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan. *Comserva; Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(07), 963–970. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i07.428>
- Rona Vinita, K., Danda Evantrino, M., Berliana Budisafitri, D., & Salsabila Meiralda, K. (2023). Pengesahan PERPU Cipta Kerja Menjadi UU Dalam Prespektif Negara Demokrasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7954293>
- Rozaq, M. F., & Mediawati, N. F. (2023). Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat. *Web of Scientist International Scientific Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v3i1.13>
- Sari, D. I. (2024). Implementasi Asas Keterbukaan Dalam Pembuatan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2017), 2020–2024.

BAB 5

PROSPEK MASA DEPAN

KETENAGAKERJAAN

A. POTENSI PERUBAHAN REGULASI DI MASA DEPAN

Berbagai faktor, seperti dinamika pasar tenaga kerja, kemajuan teknologi, tuntutan masyarakat, dan perubahan dalam struktur ekonomi dan organisasi kerja, dapat menyebabkan perubahan regulasi ketenagakerjaan di masa depan. Nurmayani (2021) Beberapa contoh potensi perubahan ini termasuk:

1. Kerja dari jarak jauh (remote work)

Semakin banyak orang yang mulai bekerja dari jarak jauh selama dan setelah pandemi COVID-19 dapat menyebabkan perubahan dalam undang-undang yang berkaitan dengan jam kerja, hak-hak pekerja yang bekerja dari jarak jauh, dan masalah hukum dan pajak yang berkaitan dengan model kerja ini.

2. Hak-hak Pekerja dan Platform Kerja di Internet

Untuk melindungi hak-hak pekerja, seperti upah yang adil, perlindungan sosial, dan hak asasi pekerja, peraturan mungkin perlu

diubah karena pertumbuhan ekonomi platform dan pekerjaan digital.

3. Ketidakpastian Terkait Posisi Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan yang meningkat dapat mendorong diskusi tentang perlindungan bagi pekerja lepas dan kontrak serta regulasi yang memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja yang terpengaruh oleh restrukturisasi bisnis atau perubahan ekonomi.

4. Pengembangan dan Pelatihan Keterampilan

Kebutuhan akan keterampilan yang terus meningkat sebagai akibat dari perubahan teknologi dan kebutuhan pasar, aturan dapat berubah untuk mendukung inisiatif pelatihan dan pengembangan keterampilan.

5. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kesejahteraan karyawan

Meningkatnya kesadaran tentang pentingnya keseimbangan antara kesehatan dan kesejahteraan pekerja dapat mendorong undang-undang yang mendukung kebijakan kerja yang lebih fleksibel, cuti yang adil, dan hak terkait kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

6. Kesetaraan Gender dan Diversitas:

Untuk mendukung kesetaraan gender dan diversitas di tempat kerja, undang-undang mungkin diperbarui. Ini dapat mencakup peraturan tentang gaji yang adil dan lingkungan kerja yang inklusif.

7. Proteksi Hak Pekerja Migran

Untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja migran, regulasi terkait hak pekerja migran dapat diubah di tingkat nasional dan internasional.

Referensi

- Ignatius, R., & Gultom, S. (2023). Pengaruh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 4(2), 697–704. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/1581>
- Nurhaliza, F., Studi, P., Ekonomi, H., Negeri, U. I., & Utara, S. (2023). ANALISIS PERUBAHAN HUKUM KETENAGAKERJAAN PADA UU CIPTA KERJA MENGENAI PERLINDUNGAN HAK PEKERJA. *Mandalika*, 1(1), 1548–1556.
- Nurmayani, N., & Farida, M. (2021). Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.35912/jihham.v1i1.412>
- Suhariyanto, B. (2018). Persinggungan Kewenangan Mengadili Penyalahgunaan Diskresi Antara Pengadilan Tun Dan Pengadilan Tipikor / Interception of Justice Authority of Discretion Abuse Between Administration Court and Corruption Courts. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 213. <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.213-236>
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 12–24.

PROFIL PENULIS



Marco Orias lahir di Kota Banjarmasin tanggal 27 Maret 1979. Jenjang pendidikan berawal dari TK Puspita Jaya Sakti di Kota Manado Sulawesi utara, kemudian SDN Lirboyo I Kota Kediri Jawa Timur dan di SMP Katolik Mardi Wiyata Kota Kediri. Dilanjutkan jenjang Pendidikan menengah di SMUN 17 Kotamadya Surabaya Jawa Timur. Lalu ia melanjutkan kuliah di Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya mengambil program studi Strata Satu (S1) *Ilmu Hukum*. Setelah wisuda, pada tahun 2005 untuk pertama kali bekerja sesuai bidang kompetensinya setelah melamar pada iklan baris di koran terbitan kota Surabaya.

Di tengah upaya pengembangan diri dengan menempuh pengalaman bekerja di beberapa perusahaan, penulis mendapat kesempatan menempuh kuliah Strata Dua (S2) di almamater yang sama saat menempuh kuliah S1 dengan mengambil program studi *Magister Ilmu Hukum* yang sudah terakreditasi dari BAN-PT. Saat sedang menempuh studi kuliah S2, dengan berbagai pertimbangan penulis memutuskan untuk menambah intensitas kegiatan pengembangan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan. Di antara alasan lainnya adalah agar bisa fokus menempuh perkuliahan Sekolah Pascasarjana. Pada jenjang S2 inilah ia merasa mendapatkan kesadaran baru, semangat baru, dan pencerahan yang belum pernah didapatkan ketika menempuh pendidikan di tingkat SD, SMP, SMU, dan S1. Kesadaran tersebut menghasilkan beberapa pengalaman hidup. Beberapa di antaranya mendapatkan piagam berbagai pelatihan yang didapatkan sesuai jabatannya semasa bekerja di perusahaan swasta sembari kesibukan berkuliah S2.

Marco, sapaan akrabnya saat ini masih bekerja di perusahaan swasta dan aktif dalam dunia pendidikan yang pernah ia tempuh yakni pada bidang *Ilmu Hukum* antara lain Hukum Acara Pidana, Hukum

Kekayaan Intelektual, Tindak Pidana Khusus, dan lain-lain. Di mana, penekanan utamanya ialah kepada bidang Hukum Ketenagakerjaan. Selain pengalaman bekerja di perusahaan swasta, penulis pernah dipercaya menjadi salah satu pengajar di Fakultas Hukum Universitas 45 Surabaya. Tak lama setelah itu ia telah mengemban tugas dan tanggung jawab mengikuti Pelatihan Teknik Intruksional (PEKERTI) di Universitas Maarif Hasyim Latif di Kabupaten Sidoarjo, dan Pelatihan *Applied Approach (AA)* di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa di Provinsi Banten, sebagai upaya peningkatan kompetensinya.

Aktivitas itu, dilakukan baik di jenjang S1, pada beberapa kegiatan pengabdian masyarakat, kegiatan peningkatan kualitas keilmuan, maupun pengajaran. Salah satunya, mengikuti Pendidikan Khusus Profesi Advokat yang diadakan oleh Federasi Advokat republik Indonesia (FERARI) bekerja sama dengan Universitas Muhammadiyah Surabaya, dan menjadi pengurus dengan jabatan sebagai Wakil Ketua Dewan Pimpinan Cabang Forum Komunitas Pengacara Persada Nusantara (FKPPN) Kabupaten Sidoarjo, kemudian pernah mengisi kegiatan sebagai Nara Sumber Kuliah Pendidikan Khusus Advokat Angkatan ke-III yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Pusat Perserikatan Advocat Nusantara (PERKASA) bekerjasama dengan Universitas 45 Surabaya dengan materi Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial.

Di sela-sela kesibukannya, sosok ini juga aktif dalam bidang menulis. Hal tersebut salah satunya guna mendukung bidang pekerjaannya sekaligus memenuhi kewajiban Tridarma yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Buku ini merinci perjalanan dinamis dan cepat perkembangan kluster ketenagakerjaan sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Nomor 6 Tahun 2023. Pembaca akan dibimbing melalui analisis mendalam mengenai perubahan-perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan yang memengaruhi baik pekerja maupun pelaku usaha.

Pada Bab 2, pembaca akan memahami landasan hukum UUCK sebagai dasar regulasi, melibatkan perubahan dari UU 11/2020 ke UU 6/2023. Bab 3 mengupas perubahan dalam kluster ketenagakerjaan dan mengevaluasi dampak serta tantangan implementasinya.

Bab 4 fokus pada perubahan dalam pengaturan pengupahan, termasuk analisis PP 51/2023 yang menggantikan PP 36/2021. Variabel indeks dalam sistem pengupahan dan dampaknya terhadap buruh dan pengusaha akan diulas secara mendalam. Bab 5 membahas evolusi peraturan dari PP 34 hingga 37 tahun 2021, termasuk perubahan kedudukan dan implementasi UU 11/2020 serta Perppu 2/2022.

Pada Bab 6, buku ini mengeksplorasi transformasi peraturan pada tahun 2021-2023, membahas perubahan kedudukan dan penerapan regulasi pemerintah yang relevan. Terakhir, Bab 7 membuka jendela ke masa depan ketenagakerjaan, merinci potensi perubahan regulasi, perkiraan pengaruh terhadap dunia usaha dan pekerja, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan.

Buku ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan cepat, memberikan pemahaman yang kuat tentang dampaknya pada para pelaku usaha, pekerja, dan ekosistem ketenagakerjaan secara keseluruhan.



CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : tahtamedia group
Telp/WA : +62 896-5427-3996

ISBN 978-623-147-319-6 (PDF)



9

786231

473196