

**ANALISIS DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP
KESEJAHTERAAN BURUH DI INDONESIA**

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE JOB CREATION LAW ON
WORKERS' WELFARE IN INDONESIA**

Sitti Mutmainnah Syam, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah

¹Ilmu Hukum, Universitas Sulawesi Barat

² Ilmu Hukum, Universitas Sulawesi Barat

³ Hukum Islam, Stai DDI Majene

⁴ Ilmu Hukum, Universitas Sulawesi Barat

Korespondensi Penulis : Sitti.Mutmainnahsyam@unsulabr.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Syam, Sitti Mutmainnah, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah. *Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan konstitusional ini menuntut agar setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah harus menjamin terciptanya lapangan pekerjaan serta perlindungan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Namun, pada praktiknya, buruh di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat pemenuhan hak-haknya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan buruh di Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, penelitian ini menemukan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja belum sepenuhnya mampu menjamin kesejahteraan buruh secara menyeluruh.

Kata Kunci: Buruh, Hukum Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja

ABSTRACT

Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia states that every citizen has the right to work and a decent living. This constitutional provision requires that every policy issued by the government must guarantee the creation of jobs and protection of the welfare of workers. However, in practice, workers in Indonesia still face various challenges that hinder the fulfillment of their rights. This study aims to analyze the extent to which the Job Creation Law contributes to the welfare of workers in Indonesia. Using a normative legal research method, this study found that the Job Creation Law has not been fully able to guarantee the welfare of workers as a whole.

Keywords: Employment Law, Job Creation Law, Labor

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki keterkaitan erat dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terpadu melalui kerja sama yang saling mendukung di antara ketiga unsur tersebut. Dalam hal ini, persoalan ketenagakerjaan menuntut peran aktif pemerintah sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan fungsinya, yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹ Selain itu, tidak bisa dipungkiri peran korporasi di dalam perekonomian Indonesia sangatlah besar dalam hal penurunan angka pengangguran dan pertumbuhan ekonomi sehingga antara korporasi dengan negara serta masyarakat mempunyai hubungan erat yang saling membutuhkan.²

Tenaga kerja diartikan sebagai penduduk usia kerja yang siap bekerja, yaitu rentang usia 15-65 tahun.³ Penetapan kebijakan ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat penting, karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak-hak dasar warga negara. Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan berbagai tantangan risiko yang dihadapi. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan dan pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraannya.⁴ Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁵

¹ Rika Jamin Marbun, *Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Negara Kesejahteraan*, CV. Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2023, p.30.

² Nur Hidayatul Fithri, *Kesejahteraan dan Penerapan Keadilan Bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Wijaya Putra Law Review, Vol.1, No.2 (Oktober 2022).

³ Ahmad Soleh, *Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol.6, No.2 (Juli 2017), p.1-22.

⁴ Muh. Gani Irwansyah dan Moh. Saleh, *Legal Protection for Workers Receiving Wages below the Minimum Wage Provisions at the District/City Level Post the Job Creation Law*, International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis, Vol.7, No.06 (June 2024), p.2570.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2).

Ketentuan ini secara eksplisit mengamanatkan bahwa setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai penyelenggara negara harus mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh warga negara, khususnya bagi para tenaga kerja.⁶ Negara dalam mengoptimalkan faktor ketenagakerjaan perlu melakukan upaya pembinaan, pengarahan, dan perlindungan bagi tenaga kerja agar tercipta kesejahteraan atas apa yang telah diperbuatnya. Pengembangan tenaga kerja berfungsi sebagai acuan dasar karena pengembangan ini pada prinsipnya ditujukan untuk melindungi pekerja dan memberikan kesejahteraan bagi mereka.^{7,8} Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu Perlindungan Ekonomi, Perlindungan Sosial, dan Perlindungan Teknis.⁹

Sementara Pekerja atau buruh di Indonesia masih menghadapi persoalan kesejahteraan. Ketidakmampuan buruh untuk memenuhi kebutuhan pokok, baik sandang, pangan, pendidikan, kesehatan dan keamanan masih menjadi masalah utama. Pemenuhan kebutuhan hidup harus menjadi fokus perhatian agar masalah ketenagakerjaan bisa dituntaskan. Pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat memiliki kaitan yang erat dengan fungsi dan tanggung jawab negara dalam meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Oleh karena itu, penyelesaian berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan harus terus diupayakan guna menemukan solusi yang adil dan menguntungkan bagi kedua belah pihak, yaitu antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁰ Perbaikan regulasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan di Indonesia. Agar pemandangan protes karena tidak puas pada pemenuhan hak yang diterima oleh buruh dengan demo¹¹

⁶ Muh. Gani Irwansyah dan Moh. Saleh, *Legal Protection for Workers Receiving Wages below the Minimum Wage Provisions at the District/City Level Post the Job Creation Law*.

⁷ Alaniz, Gindling, Mata, & Rojas, *Transforming informal work and livelihoods in Costa Rica and Nicaragua*, The United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Nomor Seri 200/100 (Agustus 2020).

⁸ Mahasin, Naziah, & Arifin, *Wage Problems in Indonesia in the Human Rights Perspective (Case of Inappropriate Wages for Pot Workers in Tangerang)*, The Indonesian Journal of International Clinical, Vol.2, No.1 (Maret 2020).

⁹ Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi : Jurnal Masalah-masalah Sosial, Vol.8, No.2 (Desember 2017), p.207-222.

¹⁰ Salman dan Barita Pane, *Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003*, Vox Populi, Vol.1, No.1 (Desember 2024), p.63.

¹¹ Mohamad Bintang Pamungkas, *6 Tuntutan Buruh dalam Peringatan Hari Buruh 2025 di Jakarta Hari Ini*, diakses dari Kompas.com

dan atau mogok massal di beberapa titik daerah tidak lagi terjadi, di antaranya aksi mogok ratusan buruh di Nunukan yang protes mutasi sepihak, upah di bawah standar, hingga minimnya fasilitas kerja¹². Sebab hukum sesungguhnya bukan hanya sekedar tujuan, lebih dari itu hukum merupakan cerminan kehendak masyarakat dalam hal melindungi hak dan kepentingan individu yang diwujudkan dalam norma/aturan hukum sebagai jembatan yang akan mengantarkan masyarakat Indonesia kepada cita-cita yang dicita-citakan¹³.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur secara komprehensif agar hak-hak para pekerja dapat terpenuhi dengan aman dan adil. Dengan regulasi yang tepat, berbagai persoalan ketenagakerjaan seperti keterbatasan lapangan kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas sumber daya manusia, tuntutan kenaikan upah, permintaan tunjangan sosial, serta isu-isu ketenagakerjaan yang berkaitan dengan buruh perempuan dan pekerja di bawah umur dapat diminimalisasi, bahkan diatasi secara berkelanjutan.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh, pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).¹⁴ Undang-undang ini merupakan hasil dari proses perubahan yang cukup signifikan, dengan telah mengalami tiga kali revisi sejak pertama kali diundangkan. Undang-Undang Cipta Kerja tersebut merupakan transformasi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang diterbitkan sebagai respons atas Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berstatus inkonstitusional bersyarat.

<https://megapolitan.kompas.com/read/2025/05/01/07182851/6-tuntutan-buruh-dalam-peringatan-hari-buruh-2025-di-jakarta-hari-ini>, diakses pada 24 Mei 2025, jam 07.16 WITA.

¹² Oktavian Balang, *Ratusan Buruh di Nunukan Mogok Kerja, Protes Mutasi Sepihak hingga Upah Minim*, diakses dari detik Kalimantan <https://www.detik.com/kalimantan/berita/d-7918418/ratusan-buruh-di-nunukan-mogok-kerja-protes-mutasi-sepihak-hingga-upah-minim>, diakses pada 24 Mei 2025, jam 07.25 WITA.

¹³ Juniarta, *Efektivitas Peraturan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 51 Tahun 2020 dalam Perlindungan Non-Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Analisis Hukum, Vol.5, No.1 (April 2022), p.106-118.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)*.

Omnibus law adalah metode yang dipilih Pemerintah untuk dilakukannya pemangkasan peraturan. Konsep Omnibus Law bukanlah merupakan konsep hukum yang baru. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang pertama di Indonesia yang menerapkan konsep ini. Omnibus Law disebut juga sebagai Undang-Undang sapu jagat karena perannya dalam mengganti beberapa ketentuan, aturan, serta Undang-Undang dalam satu peraturan.¹⁵ Undang-Undang Cipta Kerja telah mengubah beberapa aturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia,¹⁶ di mana undang-undang ini terdiri dari 15 (lima belas) bab dan 186 pasal. Undang-undang cipta kerja pada prinsipnya mewujudkan persamaan hak, kebersamaan, kepastian hukum, kemudahan berusaha, dan kemandirian.¹⁷ Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja melalui peningkatan kegiatan usaha yang didorong oleh pertumbuhan iklim investasi, serta penyederhanaan proses perizinan dan kemudahan berinvestasi di Indonesia.¹⁸

Dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja sejumlah asas baik, asas formil, maupun asas materiil harus terbentuk dalam proses lahirnya UU Cipta Kerja. Namun dalam prakteknya, Undang-Undang Cipta Kerja seringkali mengabaikan pedoman ini.¹⁹ Omnibus law diharapkan dapat menyederhanakan dan melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada serta mengatasi kembali masalah perlindungan hukum dengan lebih tepat.²⁰ Namun UU itu menimbulkan banyak kontroversi dan penolakan dari banyak kalangan terutama kalangan buruh²¹,

¹⁵ Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Pamator, Vol.13, No.1 (2020), p.2.

¹⁶ Sulistio Adiwiranto, dkk, *Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, UMJember Proceeding, Vol.2, No.4 (2023), p.349-355.

¹⁷ Aprilia, & Gunadi, *The Bankruptcy Aspect in Single Shareholder Company After Indonesian Job-Creation Act*, Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities, Vol.570 (Januari 2021).

¹⁸ Patrick Winson, *Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol.7, No.2 (Desember 2023), p.1602.

¹⁹ Riska Putri Wardani dan Sunny Ummul Firdaus, *Analisis Undang Undang Cipta Kerja dalam korehensi pembentukan Undang-Undang*, Jurnal Sovereignty : Demokrasi Dan Ketahanan Nasional, Vol.1, No.4 (2022), p.724-733.

²⁰ Saptono dan Ayudia, *Income Tax Issues on the Omnibus Law and Its Implications in Indonesia*, AKRUAL: Jurnal Akuntansi, Vol.12, No.2 (April 2021), p.164.

²¹ Dian Sudiantini, dkk, *Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan*, Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, Vol.3, No.2 (Mei 2023), p.312.

Berbagai kalangan, termasuk mendapat penolakan dari para pekerja, buruh, praktisi, akademisi, dan akademisi bidang ketenagakerjaan.²² Hal ini dikarenakan dalam penyusunan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tidak menerapkan norma-norma dalam menyusunnya. Selain itu undang-undang tersebut tidak menggunakan asas-asas yang dapat meminimalisir permasalahan yang mengakibatkan penolakan dari para pekerja²³ di berbagai wilayah di Indonesia, telah menunjukkan penolakan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja melalui aksi demonstrasi, pengajuan uji materiil, dan uji formil di Mahkamah Konstitusi. Meskipun pemerintah memiliki tujuan untuk mempercepat investasi, menyediakan lapangan kerja, dan mengembangkan pasar tenaga kerja, kebijakan-kebijakan yang diterapkan dinilai belum sepenuhnya menjawab persoalan yang dihadapi oleh pekerja. Dalam praktiknya, upaya pemerintah dalam menangani isu pengupahan dinilai oleh sejumlah pihak, terutama dari kalangan pekerja, masih belum optimal. Bahkan, kebijakan tersebut dianggap berpihak kepada kepentingan pengusaha dan belum mencerminkan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan dunia usaha.²⁴

Undang-Undang Cipta Kerja dinilai oleh kalangan buruh justru merugikan posisi pekerja dan lebih berorientasi pada kepentingan investor. Penilaian ini didasarkan pada sejumlah substansi kebijakan yang dianggap tidak berpihak kepada pekerja, antara lain: sistem pengupahan yang timpang antar daerah, potensi penurunan nilai pesangon beserta ketidakjelasan jaminan penerimaannya, tidak diaturnya hak cuti panjang secara tegas, pengurangan waktu istirahat mingguan, serta ketiadaan batas waktu yang jelas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam regulasi ini masih lemah dan cenderung menempatkan posisi buruh dalam situasi yang tidak menguntungkan.

²² Nur Putri Hidayaha dan Quincy R. Cloeta, David Pradhan, *The Implementation of Labor Development Principles According to Job Creation Law as a Reason to Protect Wages Rights*, Bestuur, Vol.9, No.1 (August 2021), p.69.

²³ Sundari dan Zulfatul Amalia, *Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Demokrasi*, Jurnal Rechten : Riset Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Vol.2, No.3 (Desember 2020), p.21-30.

²⁴ Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurisprudentie, Vol.5, No.2 (Desember 2018), p.70.

Kesejahteraan buruh adalah kunci utama, harus ada perbaikan pendapatan para buruh agar bisa menaikkan taraf hidup rakyat Indonesia, agar dapat terhindar dari lingkaran setan ekonomi, Pendapatan yang rendah akan berdampak langsung pada kehidupan buruh, termasuk dalam hal akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan yang layak. Buruh dengan penghasilan minim cenderung kesulitan untuk membiayai pendidikan yang berkualitas bagi dirinya maupun keluarganya, serta terbatas dalam memperoleh layanan kesehatan yang memadai. Kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia secara umum, yang pada gilirannya turut memengaruhi laju pembangunan nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu penelitian ini untuk mengungkapkan apakah UU Cipta Kerja yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia dapat meningkatkan kesejahteraan pada buruh.

B. PEMBAHASAN

Angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 152,11 juta orang, bertambah sekitar 2,73 juta orang (1,83 persen) dibanding Februari 2024.²⁵ Peningkatan ini mengindikasikan adanya penambahan jumlah pasokan tenaga kerja di Indonesia. Namun, di sisi lain, angka pengangguran terbuka, yaitu mereka yang tidak bekerja karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik atau mereka yang ingin bekerja namun tidak memperoleh pekerjaan, masih menjadi masalah yang signifikan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 4,91 persen, mengalami peningkatan sebesar 0,09 persen poin dibanding Februari 2024 (4,82 persen)²⁶, ada begitu banyak tenaga kerja yang menjadi beban persoalan bangsa saat ini, regulasi terkait Cipta Kerja yang diharapkan pemerintah mampu menjadi jawaban dari persoalan ketenagakerjaan menjadi tumpuan untuk membawa Indonesia keluar dari persoalan pelik terkait ketenagakerjaan ini, namun pertanyaannya, apakah Undang-Undang Cipta Kerja menjadi regulasi dan sistem tata kelola ketenagakerjaan yang efektif dan berkeadilan. Terdapat beberapa indikator yang bisa ditelaah untuk melihat apakah Undang-Undang Cipta Kerja dapat memberikan dampak positif untuk kesejahteraan buruh atau tidak, yaitu sebagai berikut:

²⁵ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2024 Labour Force Situation in Indonesia*, Badan Pusat Statistik Indonesia, Vol.46, No.2 (Desember 2024).

²⁶ *Ibid.*,

1. Sistem Pengupahan yang Timpang Antardaerah

Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian upah juga mencakup berbagai tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh, termasuk keluarganya, sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan (Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁷ Upah memainkan peran penting dan mencirikan sebuah hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan upah adalah tujuan utama seorang pekerja melakukan pekerjaan untuk orang lain, perusahaan, atau entitas hukum lainnya. Ini tercantum dalam Konvensi ILO tentang perlindungan upah atau perlindungan upah, Indonesia juga mengikuti referensi ini dengan penyesuaian kecil²⁸

Upah masih menjadi permasalahan utama²⁹ dalam ketenagakerjaan kita. Kelayakan upah bagi kaum pekerja hingga saat ini masih menjadi isu sentral dalam perjuangan buruh. Perdebatan antara pengusaha dan pekerja terkait nilai dan besaran upah yang layak masih terus berlangsung. Persoalan ini semakin kompleks dengan belum adanya standar hidup layak yang sepenuhnya disepakati dan mampu mengakomodasi kebutuhan pekerja secara menyeluruh. Sementara itu, harga-harga kebutuhan pokok cenderung mengalami kenaikan setiap tahun, sehingga semakin memperbesar kesenjangan antara penghasilan pekerja dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.³⁰ Jika hal ini tidak segera ditangani dengan baik dan tidak diatur secara jelas dalam peraturan yang ada, menimbulkan masalah yang mengakar dan diwariskan³¹, dan menjadi bahan perseteruan antara pekerja dan pemberi kerja,

²⁷ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

²⁸ Zulfikar Putra dan Darmawan Wiridin Farid Wajdi, *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahli media Press, Malang, 2022.

²⁹ Ashabul Kahpi, *Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*.

³⁰ *Ibid.*, p.72.

³¹ Ahmad Assegaf Ega Pratama. *The Impact Of The Labor Cluster Job Creation Law On The Welfare Of Indonesian Workers*, Journal of Edunity: Social Science and Education Studies, Vol.2, No.3 (March 2023), p.395.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan terkait dengan penghitungan upah minimum. Sebelumnya, penghitungan upah mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, formula penghitungan upah minimum didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Ketentuan mengenai sistem pengupahan diatur dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2). Pasal 88C Ayat (1) menyatakan bahwa gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, sedangkan Pasal 88C Ayat (2) memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota, dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Ketentuan ini menunjukkan adanya pergeseran dalam sistem pengupahan yang lebih fleksibel, namun sekaligus menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam hal kepastian dan kelayakan upah.³²

Terdapat perbedaan dasar dalam perhitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK atau MSE). Perhitungan UMP didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yang meliputi tingkat daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan upah median, serta disesuaikan setiap tahun. Sementara itu, perhitungan UMK (MSE) mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi di daerah yang bersangkutan. Penetapan MSE dilakukan melalui keputusan gubernur berdasarkan usulan bupati/wali kota, dan diumumkan paling lambat tanggal 31 November pada tahun berjalan. Adapun UMP ditetapkan langsung oleh gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November pada tahun berjalan. Jika tanggal tersebut jatuh pada hari Minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi, maka UMP ditetapkan dan diumumkan satu hari sebelumnya.³³

³² Agus Surya Manika, *Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh), Vol.8, No.2 (Agustus 2022), p.628-639.

³³ Hendrawanto dan Fatkhurohman, *Analisis Yuridis Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota yang Ditetapkan Peraturan Gubernur dan Dampaknya terhadap Pekerja dan Perusahaan (Wilayah Kajian di Kabupaten Malang)*, Jurnal Konstitusi, Vol.4, No.1 (Juni 2011), p.175-198.

Dinyatakan dalam Pasal 88 E ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 juncto Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa pemberi kerja dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum. Di sisi lain, pemberi kerja berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang tidak bisa lebih rendah dari jumlah yang ditentukan oleh undang-undang dan peraturan.³⁴ Pada kenyataannya, meskipun UMK / UMP telah ditentukan, masih ada pekerja yang mendapatkan upah di bawah ketentuan UMK / UMP, hal ini berdampak pada kesejahteraan pekerja karena upah mereka tidak memenuhi kebutuhan mereka. Padahal Upah yang diperoleh oleh pekerja seharusnya dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, meskipun dalam arti sederhana, biaya hidup, jika dilihat dari perspektif kemanusiaan adalah wajar jika pekerja mendapatkan imbalan yang layak dan perlindungan yang tepat,³⁵ meski sederhana, gaji minimum harus cukup untuk menutupi pengeluaran harian pekerja dan keluarganya.³⁶

Permasalahan terkait tidak dipenuhinya ketentuan upah pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88C ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja masih terjadi di sejumlah daerah di Indonesia. Salah satu penyebab utamanya adalah ketidaksetaraan upah minimum antar daerah. Perbedaan nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menciptakan disparitas yang signifikan, yang pada akhirnya cenderung menguntungkan pihak pengusaha, terutama mereka yang beroperasi di wilayah dengan upah minimum yang relatif rendah. Dalam konteks ini, pengaturan upah yang lebih rendah memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya operasional, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan margin keuntungan mereka. Namun demikian, kondisi ini berisiko mengorbankan kesejahteraan pekerja dan menciptakan ketimpangan sosial-ekonomi antarwilayah.

³⁴ Fajriati, Ratna M.S dan Lumbanraja, *Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)*, Notarius, Vol.14, No.1 (2021), p.452–565.

³⁵ Dili Malianawati, *Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila*, Eternity Publishing, Pati, 2021.

³⁶ Rachmad Abduh, *Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*, Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum, Vol.3, No.1 (Februari 2022), p.38-44.

Kesenjangan upah minimum antar daerah berkontribusi terhadap terciptanya ketidaksetaraan sosial dan ekonomi antarwilayah di Indonesia. Pekerja yang berada di daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang rendah sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, tempat tinggal, dan pendidikan. Ketimpangan ini juga mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja dari daerah dengan upah rendah ke daerah yang menawarkan upah lebih tinggi. Akibatnya, daerah tujuan migrasi dapat mengalami tekanan tambahan terhadap infrastruktur, pelayanan publik, dan sumber daya, yang berpotensi menimbulkan permasalahan sosial dan ekonomi baru.³⁷ Penghapusan ketentuan dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakibatkan kebijakan mengenai upah minimum sektoral tidak lagi memiliki dasar hukum yang kuat. Sebagai konsekuensinya, pemerintah saat ini hanya menerapkan kebijakan upah minimum provinsi sebagai acuan utama, tanpa mempertimbangkan perbedaan upah berdasarkan sektor pekerjaan yang sebelumnya disesuaikan dengan tingkat keahlian, risiko kerja, dan spesifikasi bidang usaha. Kondisi ini berdampak pada penyamarataan besaran upah yang diterima oleh pekerja di berbagai sektor, yang tidak lagi merefleksikan kompleksitas atau karakteristik sektor masing-masing. Akibatnya, hal ini berpotensi merugikan pekerja di sektor-sektor dengan tingkat keterampilan tinggi atau risiko kerja yang besar.

Menurut data BPS, pada 2023, buruh manufaktur di Indonesia secara rata-rata nasional menerima upah riil Rp 92.164 lebih sedikit dari UMP. Dilihat dari sebarannya, buruh sektor manufaktur di 21 dari 34 provinsi di Indonesia menerima upah bersih bulanan lebih kecil dari UMP di provinsi tersebut. Jumlah selisih antara UMP dan upah riil yang diterima secara rata-rata di 21 provinsi itu mencapai Rp 500.008. Jumlah buruh industri pengolahan di 21 provinsi ini mencapai 4,48 juta orang atau 23,2 % total buruh manufaktur di Indonesia. Berdasarkan data BPS, provinsi dengan selisih upah paling besar adalah Aceh.

³⁷ Rastri Paramita, *Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia*, Jurnal Budget: Isu Dan Masalah Keuangan Negara, Vol.6, No.2 (2021), p.184-200.

Buruh pabrik pengolahan di provinsi tersebut hanya menerima upah bersih bulanan sebesar Rp 1,68 juta. Padahal, UMP 2023 provinsi ujung barat Indonesia tersebut berada di angka Rp 3,41 juta. Provinsi lain dengan kesenjangan UMP dan upah riil yang cukup besar adalah Gorontalo (Rp 1.076.169), NTB (Rp 789.890), dan Sumasel (Rp 725.048). Apabila buruh di keempat provinsi itu dijumlahkan, terdapat sekitar 781.000 buruh industri manufaktur yang menerima upah rata-rata lebih rendah dari UMP provinsi masing-masing. Dari data BPS ini, kita bisa melihat penerapan dari UU cipta kerja dalam ketenagakerjaan yang tidak memberikan kesejahteraan bagi buruh.

Masalah ketimpangan sistem pengupahan antar daerah di Indonesia mencerminkan perlunya reformulasi kebijakan pengupahan yang lebih adil dan responsif terhadap kondisi riil pekerja. Pemerintah perlu meninjau kembali formula penetapan upah minimum, dengan memperhatikan secara lebih menyeluruh indikator kebutuhan hidup layak yang disesuaikan dengan harga barang dan jasa di masing-masing daerah. Selain itu, pengawasan terhadap implementasi upah minimum harus diperkuat, mengingat masih banyak perusahaan yang membayar di bawah ketentuan UMP atau UMK. Penegakan hukum yang tegas, disertai dengan peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, menjadi langkah penting untuk menjamin kepatuhan pengusaha terhadap regulasi.

Di sisi lain, hilangnya ketentuan mengenai upah minimum sektoral akibat Undang-Undang Cipta Kerja perlu dikaji ulang. Pemerintah sebaiknya mempertimbangkan untuk mengembalikan atau menciptakan sistem baru yang memungkinkan diferensiasi upah berdasarkan sektor kerja, guna menjamin keadilan bagi pekerja di sektor-sektor dengan tingkat risiko dan keterampilan tinggi. Ketimpangan ini juga harus diatasi dengan strategi pembangunan daerah yang lebih merata agar pekerja tidak terus terdorong untuk bermigrasi ke daerah dengan upah lebih tinggi, yang justru menimbulkan beban baru bagi daerah tujuan.

Penting pula untuk membuka ruang partisipasi pekerja dan serikat buruh dalam setiap pengambilan kebijakan pengupahan agar regulasi yang dihasilkan lebih aspiratif dan mencerminkan kebutuhan nyata. Pemerintah juga dapat

memanfaatkan teknologi informasi dengan membangun sistem yang transparan terkait pelaporan dan pemantauan pengupahan, sehingga ketimpangan dapat diidentifikasi dan ditangani secara cepat dan tepat. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil, layak, dan menjamin kesejahteraan pekerja di seluruh wilayah Indonesia.

2. Penurunan Nilai Pesangon

Gelombang PHK masih menghantui para pekerja di Indonesia. Hal itu terbukti, dari data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat jumlah pekerja yang ter-PHK pada periode Januari-Juni 2024 mencapai 32.064 orang.³⁸ Sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tidak lagi menerima upah, perusahaan wajib memberikan uang pesangon. Pesangon tersebut diharapkan dapat digunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka selama masa transisi hingga memperoleh pekerjaan baru. Pesangon merupakan sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di-PHK sebagai bentuk kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Pengertian ini mencerminkan prinsip bahwa pekerja tidak dapat diberhentikan secara sewenang-wenang, dan bahwa perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan sebagai bagian dari perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi pekerja.³⁹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan sering kali menimbulkan konsekuensi yang berpotensi memicu konflik antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, keberadaan undang-undang yang berfungsi sebagai formula yang adil sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan hukum yang memadai serta hak-haknya tetap terpenuhi. Regulasi yang adil dan berpihak pada prinsip keadilan industrial menjadi instrumen penting dalam menjaga keseimbangan hubungan antara pengusaha dan pekerja.⁴⁰

³⁸ Firda Dwi Muliawati, *Cek Besaran Uang Pesangon Pekerja Korban PHK Menurut UU Cipta Kerja*, diakses dari CNBC Indonesia <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240921194757-4-573577/cek-besaran-uang-pesangon-pekerja-korban-phk-menurut-uu-cipta-kerja>, diakses pada 17: 24 Wita 2025.

³⁹ Fajar Kurniawan, *Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5, No.1 (Juni 2020), p.69.

⁴⁰ Ollyvia Cantik Nur Annisa, *Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*, Journal Equitable, Vol.8, No.1 (Februari 2023), p.131.

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pembayaran uang pesangon disesuaikan dengan masa kerja seorang buruh; semakin lama masa kerja, semakin besar jumlah pesangon yang diterima. Pada Pasal 89 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan terhadap ketentuan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya, bunyi ketentuan tersebut adalah: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Namun, dalam redaksi baru yang tercantum dalam UU Cipta Kerja, ketentuan itu diubah menjadi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.”

Perubahan ini secara substantif menghilangkan komponen “uang penggantian hak” yang sebelumnya wajib diterima oleh pekerja, sehingga menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang di PHK. Ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 89 angka 45 RUU Cipta Kerja dinilai kurang memberikan kemanfaatan nyata bagi buruh, dan menjadi salah satu indikator kemunduran dalam upaya mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Ketentuan mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah pemutusan hubungan kerja mencakup beberapa hal penting, antara lain: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat asal di mana pekerja diterima bekerja, serta penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan yang besarnya ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat. Selain itu, hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama juga termasuk dalam kategori uang penggantian. Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, komponen-komponen tersebut tidak lagi secara eksplisit diakomodasi, sehingga menimbulkan kekhawatiran dan penolakan dari kalangan buruh. Penolakan itu didasarkan pada anggapan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja justru mengurangi hak-hak normatif pekerja, padahal semestinya regulasi ini menjadi jembatan yang adil antara kepentingan buruh dan pengusaha.

Apabila tercipta relasi industrial yang harmonis dan berkeadilan, maka situasi perusahaan akan menjadi lebih stabil. Stabilitas tersebut dapat berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya akan mempengaruhi nilai saham perusahaan dan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia ⁴¹

Penurunan nilai pesangon akibat perubahan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi isu krusial yang menambah kerentanan pekerja, khususnya di tengah meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Pesangon yang seharusnya menjadi jaring pengaman sosial selama masa transisi justru kehilangan sebagian komponennya, seperti uang penggantian hak, yang sebelumnya dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hilangnya komponen tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja yang terdampak PHK, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dan potensi konflik dalam hubungan industrial.

Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap ketentuan pesangon dalam UU Cipta Kerja. Pemerintah sebaiknya mengembalikan secara eksplisit komponen uang penggantian hak dalam skema kompensasi PHK, atau setidaknya memastikan bahwa hal-hal seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya kepulangan, dan penggantian perumahan serta pengobatan tetap tercakup melalui pengaturan turunan yang bersifat mengikat. Selain itu, perlu dibentuk mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan berpihak pada prinsip keadilan agar pekerja dapat menuntut haknya tanpa harus melalui proses hukum yang panjang dan melelahkan.

Kebijakan pesangon juga sebaiknya diiringi dengan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar operasional, tepat sasaran, dan dapat diakses oleh seluruh pekerja yang terkena PHK. Dengan kombinasi regulasi pesangon yang adil dan sistem jaminan sosial yang fungsional, negara dapat memastikan perlindungan minimum bagi pekerja, sekaligus menciptakan iklim ketenagakerjaan yang stabil dan menarik bagi investasi jangka panjang.

⁴¹ Fajar Kurniawan, *Problematisasi Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di Phk*, p.71-73.

3. Tidak Diaturnya Persoalan Cuti Panjang

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hak cuti dan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat dimaknai sebagai jeda yang diberikan kepada pekerja setelah menjalani aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu, baik dalam satu hari kerja maupun setelah bekerja selama beberapa hari atau minggu. Ketentuan mengenai hak cuti dan waktu istirahat ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesehatan fisik maupun mental pekerja, serta merupakan bagian dari perlindungan normatif yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja⁴². Undang-Undang Cipta Kerja mengatur ketentuan waktu istirahat bagi pekerja, yang paling sedikit adalah 30 menit setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus. Selain itu, terdapat ketentuan mengenai waktu istirahat mingguan, di mana pekerja berhak mendapatkan satu hari istirahat setelah bekerja selama 6 hari dalam satu minggu. UU Cipta Kerja juga mengatur hak cuti tahunan, yang dapat diperoleh pekerja setelah bekerja selama 11 bulan. Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja menetapkan bahwa hak cuti tahunan minimum adalah 12 hari kerja. Dengan demikian, hak cuti tahunan ini dapat digolongkan sebagai hak cuti yang memberikan waktu cuti terbanyak di antara hak-hak istirahat yang lainnya, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pekerja untuk beristirahat dan menjaga kesejahteraan fisik serta mental mereka⁴³.

Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja juga mengatur tentang hak istirahat panjang, yaitu istirahat yang diberikan kepada pekerja setelah masa kerja tertentu pada perusahaan yang sama. Namun, ketentuan mengenai hak cuti panjang atau istirahat panjang mengalami perubahan signifikan dalam UU Cipta Kerja. Perubahan ini memberikan perusahaan kebebasan atau kewenangan yang lebih besar dalam mengatur hak cuti panjang, yang dapat disesuaikan dengan perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja. Tidak ada lagi batasan minimum masa kerja 6 tahun sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

⁴² Nadila Devita dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*, Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora, Vol.8, No.3 (2021).

⁴³ Garda Yustisia Pambudi dan Fatma Ulfatun Najicha, *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Gema Keadilan, Vol.9, Edisi I (Agustus 2022).

Di dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, Pasal 79 Ayat (2) huruf d mengatur bahwa pekerja dengan masa kerja 6 tahun berhak untuk mengambil cuti panjang. Namun, ketentuan ini dihapus dalam UU Cipta Kerja, yang dianggap merugikan pekerja, karena pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun tidak lagi otomatis berhak atas cuti panjang, kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini memberikan sepenuhnya otoritas kepada perusahaan untuk menentukan cuti panjang pekerja, yang dalam banyak kasus bisa diabaikan atau tidak diberikan sama sekali, terutama jika tidak ada perjanjian kerja bersama yang mengatur hal tersebut.

Dalam praktiknya, kedudukan antara pekerja dan perusahaan sering kali tidak seimbang, sehingga memungkinkan perusahaan untuk tidak memberikan hak cuti panjang dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Seharusnya, undang-undang memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap hak pekerja, tanpa memberikan otoritas yang berlebihan kepada perusahaan. Hal ini seharusnya menjadi tanggung jawab negara sebagai penengah yang adil antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Penghapusan ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan dianggap menurunkan *leverage* pekerja dalam memperoleh hak cuti panjang atau tahunan mereka. Kebijakan ini bertentangan dengan tujuan utama dan tanggung jawab negara sebagai pembuat undang-undang, yang seharusnya melindungi kesejahteraan tenaga kerja dan menjamin hak-hak pekerja secara adil.

Penghapusan ketentuan mengenai hak cuti panjang dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran serius terhadap perlindungan jangka panjang bagi pekerja yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun. Sebelumnya, pekerja dengan masa kerja enam tahun di satu perusahaan secara otomatis berhak atas cuti panjang, yang merupakan bentuk penghargaan atas loyalitas dan upaya jangka panjang mereka. Namun dengan perubahan ini, hak tersebut kini sepenuhnya bergantung pada kesepakatan kerja atau peraturan internal perusahaan. Dalam kondisi hubungan kerja yang tidak seimbang, di mana posisi tawar pekerja cenderung lemah, banyak perusahaan yang berpotensi mengabaikan pemberian cuti panjang tersebut.

Untuk mengatasi ketimpangan ini, diperlukan regulasi yang secara tegas dan eksplisit mengatur kembali hak cuti panjang sebagai bagian dari perlindungan normatif pekerja. Pemerintah sebaiknya meninjau ulang pasal-pasal yang telah dihapus dan mengembalikan prinsip cuti panjang sebagai hak dasar yang tidak bisa ditawar, khususnya bagi pekerja tetap dengan masa kerja yang panjang. Alternatifnya, bisa juga ditetapkan mekanisme wajib minimum yang tetap memungkinkan perusahaan menyesuaikan teknis pelaksanaannya, namun tidak menghilangkan esensi hak tersebut.

Negara harus hadir sebagai penyeimbang yang menjamin bahwa hak istirahat jangka panjang tidak menjadi hak istimewa yang hanya bisa diperoleh melalui perundingan, melainkan menjadi hak universal yang wajib diberikan. Hal ini penting untuk mendukung keberlangsungan kesehatan mental, produktivitas jangka panjang, dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, yang pada akhirnya juga akan berdampak positif bagi iklim kerja dan keberlanjutan bisnis itu sendiri.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja belum mampu mewujudkan kesejahteraan buruh, dan beberapa indikator menunjukkan dampak yang sebaliknya. Pertama, sistem pengupahan yang timpang antardaerah, yaitu terdapat kesenjangan upah minimum antar daerah yang menciptakan ketidaksetaraan sosial dan ekonomi di berbagai wilayah Indonesia. Pekerja yang berada di daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang rendah menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka. Kedua, penurunan nilai pesangon, yang menghilangkan ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima oleh pekerja, sehingga mengurangi hak pekerja atas kompensasi yang layak. Ketiga, tidak diaturnya persoalan cuti panjang secara rinci, yang diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan. Hal ini memberikan kewenangan lebih besar kepada perusahaan dalam mengatur hak cuti pekerja, dan berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja. Kebijakan semacam ini bertentangan dengan tujuan utama negara sebagai pembentuk hukum, yang seharusnya melindungi kesejahteraan tenaga kerja. Negara, sebagai *lawmaker*, harus menjadi penengah yang adil dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam kerangka hukum yang jelas dan berpihak pada kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Malianawati, Dili. 2021. *Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila*. (Pati: Eternity Publishing).
- Marbun, Rika Jamin. 2023. *Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Negara Kesejahteraan*. (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara).
- Putra, Zulfikar dan Darmawan Wiridin Farid Wajdi. 2022. *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*. (Malang: Ahli Media Press).

Publikasi

- Abduh, Rachmad. *Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota*. Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum. Vol.3. No.1 (Februari 2022).
- Adiwinarto, Sulistio, dkk. *Kepastian Hukum tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. UMJember Proceeding Series. Vol.2. No.4 (Juli 2023).
- Alaniz, Gindling, Mata dan Rojas. *Transforming informal work and livelihoods in Costa Rica and Nicaragua*. The United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER). Nomor Seri 200/100 (Agustus 2020).
- Annisa, Ollyvia Cantik Nur. *Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*. Journal Equitable. Vol.8. No.1 (Februari 2023).
- Aprilia dan Gunadi. *The Bankruptcy Aspect in Single Shareholder Company After Indonesian Job-Creation Act*. Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities. Vol.570 (Januari 2021).
- Badan Pusat Statistik. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024 Labour Force Situation in Indonesia*. Badan Pusat Statistik Indonesia. Vol.46. No.2 (Desember 2024).
- Devita, Nadila dan Andriyanto Adhi Nugroho. *Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*. Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora. Vol.8. No.3 (2021).
- Fajriati, Ratna M.S dan Lumbanraja. *Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)*. Notarius. Vol.14. No.1 (2021).
- Fithri, Nur Hidayatul. *Kesejahteraan dan Penerapan Keadilan Bagi Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. Wijaya Putra Law Review. Vol.1. No.2 (Oktober 2022).
- Garda Yustisia Pambudi dan Fatma Ulfatun Najicha. *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Gema Keadilan. Vol.9. Edisi I (Agustus 2022).
- Hendrawanto dan Fatkhurohman. *Analisis Yuridis Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota yang Ditetapkan Peraturan Gubernur dan Dampaknya Terhadap Pekerja dan Perusahaan (Wilayah Kajian di Kabupaten Malang)*. Jurnal Konstitusi. Vol.4. No.1 (Juni 2011).

- Hidayaha, Nur Putri, Quincy R. Cloeta dan David Pradhan. *The Implementation of Labor Development Principles According to Job Creation Law as a Reason to Protect Wages Rights*. Bestuur. Vol.9. No.1 (August 2021).
- Irwansyah, Muh. Gani dan Moh. Saleh. *Legal Protection for Workers Receiving Wages below the Minimum Wage Provisions at the District/City Level Post the Job Creation Law*. International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis. Vol.7. No.06 (June 2024).
- Juniarta. *Efektivitas Peraturan Gurbenur Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 51 Tahun 2020 dalam Perlindungan Non-Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Analisis Hukum. Vol.5. No.1 (April 2022).
- Kahpi, Ashabul. *Pengupahan : Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurisprudentie. Vol.5. No.2 (Desember 2018).
- Kurniawan, Fajar. *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.5. No.1 (Juni 2020).
- Mahasin, Naziah, & Arifin. *Wage Problems in Indonesia in the Human Rights Perspective (Case of Inappropriate Wages for Pot Workers in Tangerang)*. The Indonesian Journal of International Clinical. Vol.2. No.1 (Maret 2020).
- Manika, Agus Surya. *Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh). Vol.8. No.2 (Agustus 2022).
- Paramita, Rastri. *Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia*. Jurnal Budget: Isu Dan Masalah Keuangan Negara. Vol.6. No.2 (2021).
- Prabowo, Adhi Setyo. *Politik Hukum Omnibus Law*. Jurnal Pamator. Vol.13. No.1 (April 2020).
- Pratama, Ahmad Assegaf Ega. *The Impact Of The Labor Cluster Job Creation Law On The Welfare Of Indonesian Workers*. Journal of Edunity: Social Science and Education Studies. Vol.2. No.3 (March 2023).
- Salman & Barita Pane. *Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003*. Vox Populi. Vol.1. No.1 (Desember 2024).
- Saptono & Ayudia. *Income Tax Issues on the Omnibus Law and Its Implications in Indonesia*. AKRUAL: Jurnal Akuntansi. Vol.12. No.2 (April 2021).
- Soleh, Ahmad. *Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Vol.6. No.2 (Juli 2017).
- Sudiantini, Dian, dkk. *Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan*. Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis. Vol.3. No.2 (Mei 2023).
- Sundari & Zulfatul Amalia. *Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Demokrasi*. Jurnal Rechten : Riset Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Vol.2. No.3 (Desember 2020).
- Susiana, Sali. *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*. Aspirasi : Jurnal Masalah-masalah Sosial. Vol.8. No.2 (Desember 2017).

Wardani, Riska Putri dan Sunny Ummul Firdaus. *Analisis Undang Undang Cipta Kerja dalam Korehensi Pembentukan Undang-Undang*. Jurnal Sovereignty : Demokrasi Dan Ketahanan Nasional. Vol.1. No.4 (2022).

Winson, Patrick. *Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja*. Jurnal Kewarganegaraan. Vol.7. No.2 (Desember 2023).

Website

Balang, Oktavian. *Ratusan Buruh di Nunukan Mogok Kerja, Protes Mutasi Sepihak hingga Upah Minim.* diakses dari <https://www.detik.com/kalimantan/berita/d-7918418/ratusan-buruh-di-nunukan-mogok-kerja-protas-mutasi-sepihak-hingga-upah-minim>. diakses pada 24 Mei 2025.

Muliawati, Firda Dwi. *Cek Besaran Uang Pesangon Pekerja Korban PHK Menurut UU Cipta Kerja*. diakses dari CNBC Indonesia <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240921194757-4-573577/cek-besaran-uang-pesangon-pekerja-korban-phk-menurut-uu-cipta-kerja>. diakses pada 24 Mei 2025.

Pamungkas, Mohamad Bintang. *6 Tuntutan Buruh dalam Peringatan Hari Buruh 2025 di Jakarta Hari Ini*. diakses dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2025/05/01/07182851/6-tuntutan-buruh-dalam-peringatan-hari-buruh-2025-di-jakarta-hari-ini>.. diakses pada 24 Mei 2025.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.