

Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia

Rafael Febriantinus P¹, Fatma Ulfatun Najicha²

¹²Fakultas Hukum Universitas Negeri Sebelas Maret

E-mail: rafael.febri04@student.uns.ac.id

Abstract

Undang Undang Cipta Kerja was passed on March 21 2023 and came into force on March 31 2023. The Job Creation Law covers 11 clusters, one of which is employment. The Job Creation Law has caused various controversies, both positive and negative. From the positive side, the Job Creation Law is expected to simplify regulations, increase investment and create jobs. In making this article, we used a normative legal research method, namely research that examines statutory regulations to find the legal meaning contained therein. This article will discuss the influence of the Job Creation Law on worker protection in Indonesia. This article will discuss the positive and negative impacts of the Job Creation Law on worker protection, as well as efforts that can be made to improve worker protection in Indonesia.

Keywords: UU Cipta Kerja, worker protection, employment, Indonesia

Abstrak

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah disahkan pada tanggal 21 Maret 2023 dan mulai berlaku pada tanggal 31 Maret 2023. UU Cipta Kerja mencakup 11 klaster, salah satunya adalah ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja telah menimbulkan berbagai kontroversi, baik dari sisi positif maupun negatif. Dari sisi positif, UU Cipta Kerja diharapkan dapat menyederhanakan regulasi, meningkatkan investasi, dan menciptakan lapangan kerja. Dalam pembuatan artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan untuk menemukan makna hukum yang terkandung di dalamnya. Artikel ini akan membahas tentang pengaruh UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja di Indonesia. Artikel ini akan membahas tentang dampak positif dan negatif UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan pekerja di Indonesia.

Kata kunci: UU Cipta Kerja, perlindungan pekerja, ketenagakerjaan, Indonesia

I. Pendahuluan

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja dapat berdampak negatif bagi perusahaan dan negara. Pemerintah berperan sebagai pelindung hubungan ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis. Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi pekerja dan menjamin mereka dari pengangguran.¹

Ketenagakerjaan adalah salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja yang produktif dapat meningkatkan produksi barang dan jasa, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat. Namun, ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk dapat menyebabkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja. Hal ini dapat menghambat pembangunan nasional.²

¹ Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40–50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767)

² Winarni, F. (2016). *Administrasi gaji dan upah*. Pustaka Widyatama.

Adagium "pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan" tampaknya sederhana dan tidak memiliki makna yang mendalam. Namun, jika dikaji lebih jauh, adagium tersebut memiliki kebenaran yang kuat. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena mereka memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan dapat berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.³

Tenaga kerja adalah bagian penting dari pembangunan nasional. Tenaga kerja berperan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁴

Indonesia adalah negara yang menjalankan pemerintahan berdasarkan hukum. Indonesia menjunjung tinggi hukum sebagai dasar dalam menjalankan pemerintahannya. Setiap orang berhak atas perlindungan hukum yang adil dan setara. Negara bertanggung jawab untuk menjamin kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja. Oleh karena itu, kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja merupakan tanggung jawab negara untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. (Yustisia Pambudi & Ulfatun Najicha, 2022)

Sistem pemerintahan Indonesia telah berkomitmen untuk melindungi hak pekerja/buruh. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan telah diakui dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan merupakan hak konstitusional.

Pada sila kelima Pancasila pun telah dijelaskan bahwa Pancasila menyatakan bahwa setiap orang berhak atas keadilan sosial dan kesejahteraan, serta menghormati hak-hak orang lain. Namun, dalam praktiknya, masih banyak penyimpangan dari sila kelima, seperti kemiskinan, diskriminasi, dan perlakuan tidak adil.

Tidak hanya Pancasila, dalam pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945 juga menjelaskan bahwa Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan lapangan kerja bagi seluruh angkatan kerja, sehingga setiap orang dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵

Hubungan kerja memiliki peran penting dalam memastikan hak dan kewajiban para pihak. Hal ini karena hubungan kerja mengatur hak dan kewajiban para pihak, baik yang disepakati bersama maupun yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis dapat menjadi landasan bagi terciptanya hubungan industrial yang harmonis. (Khairan et al., 2023)

Hubungan hukum yang diharapkan adalah hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang harmonis ini melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Campur tangan pemerintah sangat penting dalam mengatur keseimbangan atas kedudukan para pihak yang tidak seimbang melalui pengaturan,

³ Husni, L. (2013). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Radja Grafindo Persada.

⁴ Wijayanti, A. (2010). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.

⁵ Tatyana Lianto, V., & Ulfatun Najicha, F. (2020). *Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan*. <https://doi.org/10.21067.JPH.2.7542>

kebijakan pelayan dan penindakanHal ini karena pekerja dan pengusaha memiliki posisi yang tidak seimbang, sehingga diperlukan peran pemerintah untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak.⁶

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 hanya melindungi upah pokok, sehingga hak-hak pekerja lainnya seperti pesangon menjadi terabaikan. Di satu sisi, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 menjadi angin segar bagi pekerja mengenai kejelasan status upah yang merupakan hak pekerja. Namun, di sisi lain, putusan ini menimbulkan ketidakpastian tentang hak-hak lain, karena Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa upah dan hak-hak lainnya hanya diprioritaskan setelah tagihan dari kreditor separatis.⁷

Upah merupakan salah satu isu penting dalam hubungan industrial di Indonesia. Serikat pekerja dan buruh sering kali melakukan aksi demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah. Pemerintah juga telah menunjukkan perhatiannya terhadap isu ini, tetapi hanya terlihat saat penetapan upah minimum setiap tahun. Perubahan besar dalam pengaturan pengupahan terjadi pada tahun 2020, ketika pemerintah merevisi beberapa undang-undang ketenagakerjaan, termasuk undang-undang tentang upah. Perubahan ini dibahas dalam Omnibus Law Cipta Kerja yang disahkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 November 2020.

Dari latar belakang di atas, maka penulis membatasi kajian dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana UU Cipta Kerja melindungi para pihak dalam hubungan kerja?
2. Bagaimana pengesahan UU Cipta kerja mempengaruhi tingkat perlindungan upah buruh/pekerja?

2. Metode Penelitian

Jurnal ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan untuk menemukan makna hukum yang terkandung di dalamnya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menganalisis peraturan perundang-undangan secara sistematis dan konsisten. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, artikel, dan jurnal. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian kepustakaan (library research), yaitu penelusuran data secara konvensional dan teknologi elektronik (situs internet).

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan untuk mencari solusi atas permasalahan hukum yang timbul, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan hukum yang dibahas. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami ketentuan hukum yang berlaku dan penerapannya dalam praktik. Pendekatan konseptual dilakukan dengan membangun suatu konsep

⁶ Khairan, Rahmi Gettari, T., & Arnetti, S. (2023). PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(2), 720. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2>

⁷ Danendra, R., Ayu, I. G., Rachmi, K., & Jaelani, A. K. (n.d.). *LEGAL PROTECTION OF NON WAGE WORKERS RIGHTS AFTER OMNIBUS LAW*. 8(13), 85–99

yang dijadikan acuan dalam penelitian. Konsep ini dapat berasal dari teori hukum, doktrin, atau hasil penelitian sebelumnya. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan hukum yang dibahas.

Setelah semua bahan hukum primer, sekunder, dan tersier terkumpul, maka bahan hukum tersebut diolah dengan cara membagi-baginya sesuai dengan bagian permasalahan. Kemudian, bahan hukum tersebut disusun sedemikian rupa untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.⁸

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Perlindungan tenaga kerja dalam hubungan kerja menurut Undang Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan hadir sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk melindungi hak rakyat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hukum ketenagakerjaan memiliki karakter khas antara hukum privat dan hukum publik, yang mengharuskan kehadiran pemerintah dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Meskipun hubungan kerja adalah hubungan antara subjek hukum dengan subjek hukum, baik antara orang perorangan maupun badan hukum, pemerintah tetap memiliki peran untuk melindungi hak-hak pekerja. (Soepomo, 1981) Pemerintah hadir dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha karena pada dasarnya hubungan tersebut adalah hubungan yang tidak setara, sehingga kedudukan para pihak tidak seimbang, terutama dari sisi sosial ekonomi.

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja, banyak pihak mengkhawatirkan konsekuensinya terhadap perlindungan kepada para pihak, terutama pekerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa pasal pada Bab Ketenagakerjaan yang diperkirakan mengebiri hak-hak pekerja. Meskipun demikian, ada beberapa norma yang memberikan perubahan yang lebih baik. Beberapa norma yang mengarah pada perlindungan kepada pekerja, misalnya:

1. Pengaturan tentang jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat untuk 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk 2 tahun. Norma ini memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dipecat secara sepihak oleh pengusaha sebelum masa perjanjian kerja berakhir.
2. Hubungan kerja fleksibel memungkinkan pekerja untuk bekerja paruh waktu. Pekerja dapat bekerja paruh waktu di satu perusahaan atau bekerja paruh waktu di beberapa perusahaan. Hal ini tentu berkaitan dengan pertanggungjawaban kepada pekerja, terutama terkait dengan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial. Dikhawatirkan akan terjadi saling lempar tanggung jawab sehingga pekerja akhirnya tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja.

⁸ Erliyani, R. (2021). *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Magnum Pustaka Utama

3. Larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu. UU Cipta Kerja melarang adanya masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu. Masa percobaan adalah waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk menilai kemampuan pekerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Dengan adanya larangan ini, pekerja akan mendapatkan jaminan bahwa mereka akan mendapatkan upah dan hak-hak lainnya sejak hari pertama bekerja.
4. Pengaturan tentang adanya uang kompensasi. UU Cipta Kerja mengatur tentang adanya uang kompensasi bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya. Uang kompensasi adalah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai ganti rugi atas berakhirnya masa kerja. Besarnya uang kompensasi ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja.
5. Keberadaan Pasal 66 UU Cipta Kerja mengatur tentang alih daya. Alih daya adalah pendelegasian sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain, termasuk tenaga kerja melalui perusahaan alih daya. Keberadaan Pasal 66 ini dikritik oleh pekerja karena dianggap sebagai bentuk perbudakan modern.⁹

Konsep perubahan yang terdapat pada UU Cipta Kerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sisi positif dan sisi negatif. Sisi positifnya adalah UU Cipta Kerja memberikan beberapa perlindungan kepada pekerja, seperti larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dan pengaturan tentang adanya uang kompensasi. Larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu merupakan langkah positif untuk melindungi hak-hak pekerja. Masa percobaan seringkali dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempekerjakan pekerja dengan upah yang rendah dan tanpa jaminan sosial. Pengaturan tentang adanya uang kompensasi juga merupakan langkah positif untuk melindungi hak-hak pekerja. Uang kompensasi dapat membantu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setelah berakhirnya masa kerja.

Sementara itu, sisi negatifnya adalah UU Cipta Kerja juga memiliki beberapa ketentuan yang dikritik oleh pekerja, seperti keberadaan Pasal 66 yang mengatur tentang alih daya. Alih daya seringkali dianggap sebagai bentuk perbudakan modern karena pekerja alih daya sering kali mendapatkan upah yang rendah dan tanpa jaminan sosial. Jika dikaitkan dengan pendapat Philipus Hadjon, maka UU Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat secara preventif dan secara refresif. Secara preventif, UU Cipta Kerja telah melarang masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dan mengatur tentang adanya uang kompensasi. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja.

Secara refresif, UU Cipta Kerja juga memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang telah mengalami pelanggaran hak-hak. Hal ini terlihat dari keberadaan Pasal 213 UU Cipta Kerja yang mengatur tentang sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja. Namun, perlu diingat bahwa perlindungan hukum secara refresif tidak akan efektif jika perlindungan hukum secara preventif tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi

⁹ Khairan, Rahmi Gettari, T., & Arnetti, S. (2023). PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(2), 720. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2>

terhadap UU Cipta Kerja untuk memastikan bahwa perlindungan hukum kepada pekerja secara preventif dapat berjalan dengan baik.

b. Pengaruh pengesahan UU Cipta Kerja terhadap tingkat perlindungan upah buruh/pekerja

Pengesahan UU Cipta Kerja mengubah substansi pengaturan dalam sektor ketenagakerjaan, termasuk pengaturan tentang pengupahan. Perubahan tersebut terjadi pada beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, yaitu:

a) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan tentang upah.

Perubahan pada substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

• Pasal 88

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah;
- g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- i. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- j. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berubah menjadi Pasal 88:

(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengesahan UU Cipta Kerja mengubah pengaturan tentang pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003. Salah satu perubahan yang signifikan adalah pemberian kewenangan kepada Pemerintah Pusat untuk menentukan Kebijakan Pengupahan, dan meniadakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam kebijakan pengupahan. Implementasi dari perubahan tersebut terlihat pada penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang tidak lagi melibatkan siding tripartit. Sidang tripartit adalah forum musyawarah antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menentukan UMP dan UMK. Dampak positif dari perubahan tersebut adalah proses penentuan UMP dan UMK menjadi lebih sederhana dan cepat. Pemerintah Pusat dapat menentukan UMP dan UMK berdasarkan formula yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja. Namun, dampak negatif dari perubahan tersebut adalah tidak adil bagi beberapa daerah yang pertumbuhan ekonominya tinggi. UMP dan UMK di daerah tersebut tidak diimbangi dengan meningkatnya standar upah di daerah tersebut. Fakta empiris dari dampak perubahan ini adalah kasus penentuan UMP tahun 2022 di DKI Jakarta dan DI Yogyakarta. UMP DKI Jakarta dan DI Yogyakarta hanya naik sebesar 0,85% dan 0,97%, padahal pertumbuhan ekonomi di kedua daerah tersebut cukup tinggi. (Mantalean, 2021)

- b) Usaha Mikro dan Kecil dapat menentukan upah sendiri untuk pekerjanya, tanpa harus mengikuti UMP atau UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 90B Undang-Undang Cipta Kerja.
- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
 - (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
 - (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistik.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah. (Setiya Wibawa, 2023)

Pengesahan UU Cipta Kerja menambahkan ketentuan pengupahan yang memberikan pengecualian bagi Usaha Mikro dan Kecil untuk tidak mengikuti UMP atau UMK. Pengecualian ini berisiko menurunkan perlindungan upah bagi pekerja di perusahaan tersebut.

Pada awalnya, ketentuan upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Pasal tersebut menyatakan bahwa upah bagi Usaha Mikro dan Kecil harus mengikuti UMP atau UMK yang ditetapkan

oleh Pemerintah Daerah. Namun, UU Cipta Kerja mengubah ketentuan tersebut dengan menambahkan Pasal 90B. Pasal 90B menyatakan bahwa Usaha Mikro dan Kecil tidak diwajibkan mengikuti UMP atau UMK, tetapi harus menetapkan upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat.

Ketentuan tersebut berisiko menurunkan perlindungan upah bagi pekerja di perusahaan Usaha Mikro dan Kecil. Masalah ini disebabkan oleh factor-faktor, sebagai berikut:

- Kurangnya instrumen penegakan hukum. Instrumen penegak hukum, seperti Dinas Tenaga Kerja, belum siap untuk melakukan pengawasan di lapangan.
- Ketidakjelasan kriteria usaha skala mikro dan kecil. Kriteria usaha skala mikro dan kecil belum diatur secara jelas dalam UU Cipta Kerja.
- Ketentuan yang kurang rinci. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan pengupahan tidak menjelaskan secara rinci mengenai penerapan upah pada usaha mikro dan kecil.

Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan perlindungan upah bagi pekerja di perusahaan Usaha Mikro dan Kecil. Langkah-langkah tersebut antara lain:

- Meningkatkan instrumen penegakan hukum. Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat instrumen penegakan hukumnya, seperti meningkatkan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan kepada pengawas ketenagakerjaan tentang ketentuan pengupahan.
- Menjelaskan kriteria usaha skala mikro dan kecil. Kriteria usaha skala mikro dan kecil perlu diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan.
- Menjelaskan secara rinci penerapan upah pada usaha mikro dan kecil. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 perlu menjelaskan secara rinci mengenai penerapan upah pada usaha mikro dan kecil.

Implementasi ketentuan pengecualian upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil telah menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah timbulnya perusahaan-perusahaan yang mengaku mikro dan kecil meskipun aset dan omset mereka tidak lagi dapat dikatakan usaha mikro atau kecil. Perusahaan-perusahaan tersebut memanfaatkan pengecualian upah minimum untuk menekan biaya produksi. Mereka dapat membayar upah pekerja di bawah UMP atau UMK dengan alasan bahwa mereka adalah usaha mikro atau kecil. Dampak negatif dari fenomena ini adalah terjadinya penurunan kesejahteraan pekerja. Pekerja yang seharusnya menerima upah yang layak, justru menerima upah yang lebih rendah.

4. Kesimpulan

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan hadir sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 untuk melindungi hak rakyat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik khas antara hukum privat dan hukum publik, yang memerlukan peran pemerintah dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini diperlukan karena hubungan kerja seringkali tidak seimbang dari sisi sosial ekonomi.

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja, ada perubahan yang mengarah pada perlindungan pekerja. Beberapa norma, seperti larangan masa percobaan bagi

perjanjian kerja waktu tertentu, pengaturan uang kompensasi, dan pengaturan tentang jangka waktu perjanjian kerja, memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun, ada juga ketentuan yang kontroversial, seperti Pasal 66 yang mengatur tentang alih daya, yang dianggap sebagai bentuk perbudakan modern.

UU Cipta Kerja memiliki sisi positif dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, baik secara preventif maupun refresif. Ini termasuk melarang masa percobaan dan mengatur uang kompensasi untuk pekerja, serta memberikan sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja. Namun, perlindungan hukum secara refresif tidak akan efektif jika perlindungan hukum secara preventif tidak berfungsi dengan baik, sehingga perlu evaluasi terus-menerus terhadap UU Cipta Kerja untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

2. Bahwa pengesahan UU Cipta Kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat perlindungan upah buruh/pekerja di Indonesia. Secara umum, pengesahan UU Cipta Kerja telah menurunkan tingkat perlindungan upah buruh/pekerja, terutama bagi pekerja di perusahaan Usaha Mikro dan Kecil.

Pengesahan UU Cipta Kerja telah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Pusat untuk menentukan Kebijakan Pengupahan, dan meniadakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam kebijakan pengupahan. Hal ini berisiko menurunkan tingkat perlindungan upah buruh/pekerja, terutama bagi pekerja di daerah yang pertumbuhan ekonominya tinggi. Hal ini karena UMP dan UMK di daerah tersebut tidak diimbangi dengan meningkatnya standar upah di daerah tersebut.

UU Cipta Kerja menambahkan ketentuan pengupahan yang memberikan pengecualian bagi Usaha Mikro dan Kecil untuk tidak mengikuti UMP atau UMK. Hal ini berisiko menurunkan perlindungan upah bagi pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

- Kurangnya instrumen penegakan hukum.
- Ketidakjelasan kriteria usaha skala mikro dan kecil.
- Ketentuan yang kurang rinci disesuaikan dengan urutan permasalahan yang dikaji serta relevan dengan tujuan penelitian. Pada bagian Kesimpulan tidak boleh ada pembahasan baru atau komentar dari penulis. Dalam kesimpulan dapat dicantumkan rekomendasi penulis jika ada.

Daftar Pustaka / Daftar Referensi

- Danendra, R., Ayu, I. G., Rachmi, K., & Jaelani, A. K. (n.d.). *LEGAL PROTECTION OF NON WAGE WORKERS RIGHTS AFTER OMNIBUS LAW*. 8(13), 85–99.
- Erliyani, R. (2021). *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Magnum Pustaka Utama.
- Husni, L. (2013). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Radja Grafindo Persada.
- Khairan, Rahmi Gettari, T., & Arnetti, S. (2023). *PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA*

- UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *UNES Journal of Swara Justisia*, 7(2), 720. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2>
- Khairani. (2021). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*. Radja Grafindo.
- Mantalean, V. (2021). *Kemendagri Telusuri Dugaan Pelanggaran Anies karena Naikkan UMP DKI 2022*. Kompas.Com.
<https://nasional.kompas.com/read/2021/12/21/15531971/kemendagri-telusuri-dugaan-pelanggaran-anies-karena-naikkan-ump-dki-2022>
- Nur Fadhila, H. I., & Najicha, F. U. (2021). Pentingnya Memahami Dan Mengimplementasikan Nilai-Nilai Pancasila Di Lingkungan Masyarakat. *Pro Patria: Jurnal Pendidikan, Kewarganegaraan, Hukum, Sosial, Dan Politik*, 4(2), 204–212. <https://doi.org/10.47080/propatria.v4i2.1303>
- Setiya Wibawa, N. (2023). POLITIK HUKUM PENGUPAHAN PEKERJA DI INDONESIA PASCA PENGESAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *At-Tanwir Law Review*, 3(2), 179–203.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31314/atlarev.v3i2.2391>
- Soepomo, I. (1981). *Pengantar Hukum Perburuhan* (4th ed.). Djambatan.
- Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40–50.
[https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767)
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan* (1st ed.). Sinar Grafika.
- Tatyana Lianto, V., & Ulfatun Najicha, F. (2020). *Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan*. <https://doi.org/10.21067.JPH.2.7542>
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Winarni, F. (2016). *Administrasi gaji dan upah*. Pustaka Widyatama.
- Yustisia Pambudi, G., & Ulfatun Najicha, F. (2022). TINJAUAN YURIDIS HAK CUTI BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Gema Keadilan*, 9(1).