

Editorial Office: Program Study Kenotariatan Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 57126, Indonesia.
 E-mail: mkn@unit.uns.ac.id
 Website : <https://jurnal.uns.ac.id/notarylaw>

Pengaturan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Teori Sistem Hukum

Puput Nabila ¹, Waluyo ², Fatma Ulfatun Najicha ³

Affiliation 1. E-mail: puputnabila97@gmail.com

Affiliation 2. E-mail: waluyo.fh@gmail.com

Affiliation 13 E-mail: fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id

Artikel		Abstrak
Kata kunci: Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Perlindungan. Riwayat Artikel Disubmit: 2026-01-15 Direview: 2026-02-23 Diterima: 2026-03-23 Published: 2026-03-31		Omnibus Law merupakan metode legislasi yang menggabungkan berbagai regulasi ke dalam satu undang-undang, seperti yang diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan jenis penelitian perskriptif yaitu mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana perlindungan tenaga kerja diatur dalam undang-undang Cipta Kerja. Dalam perspektif teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, perlindungan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja dapat dianalisis melalui tiga elemen yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Struktur hukum mencakup peran pemerintah pusat, daerah, serta pengadilan hubungan industrial dalam pengawasan dan penegakan regulasi ketenagakerjaan. Substansi hukum menyoroti aspek perlindungan tenaga kerja, seperti pengupahan, jam kerja, pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan bagi pekerja dengan kebutuhan khusus. Sementara itu, budaya hukum menunjukkan adanya pro dan kontra dalam masyarakat, terutama di kalangan pekerja dan aktivis yang menganggap UU ini berpotensi mengurangi perlindungan tenaga kerja.
Keywords: Job Creation, Employment, Protection		<i>Omnibus Law is a legislative method that combines various regulations into one law, as implemented in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This study uses a normative research method with a prescriptive research type, namely studying the objectives of the law, values of justice, validity of legal rules, legal concepts, and legal norms. The purpose of this study is to analyze how labor protection is regulated in the Job Creation Law. From the perspective of Lawrence M. Friedman's legal system theory, labor protection in the Job Creation Law can be analyzed through three elements, namely legal structure, legal substance, and legal culture. The legal structure includes the role of the central government, regional governments, and industrial relations courts in supervising and enforcing labor regulations. The legal substance highlights aspects of labor protection, such as wages, working hours, termination of employment, and protection for workers with special needs. Meanwhile, the legal culture shows pros and cons in society, especially among workers and activists who consider this law to have the potential to reduce labor protection.</i>

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk ekonomi yang keberadaanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan ekonomi. Oleh karena itu, wajar saja jika pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi tantangan utama dalam kehidupan manusia. Sudah pasti setiap individu akan menghadapi tantangan kerja saat mencapai kedewasaan atau memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan pekerjaan. Setiap tenaga kerja secara konvensional berkewajiban untuk mematuhi hak dan tanggung jawab tertentu dalam konteks pekerjaan. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjabarkan hak setiap pekerja sebagai warga negara: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat bagi kemanusiaan." Pasal 28D ayat (1) menegaskan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian perlakuan hukum yang sama serta penerapan hukum yang sama. Ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan upah serta perlakuan yang sama di tempat kerja (Nuradi & Wijaya, 2024).

Hukum ketenagakerjaan merupakan kerangka hukum fundamental yang masih menjadi topik pembahasan hukum dan politik yang berkelanjutan. Hukum ketenagakerjaan sangat penting karena menyangkut kehidupan orang banyak dan sangat dibutuhkan untuk pembangunan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan merupakan pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan manusia Indonesia seutuhnya dan memajukan masyarakat Indonesia seutuhnya, agar mencapai derajat kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan pemerataan yang optimal (Pranowo et al., 2022).

Kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini masih membedakan antara peran perusahaan dan pekerja. Perbedaan kedudukan inilah yang menjadi dasar lahirnya konsep negara kesejahteraan yang mengalihkan ranah hukum privat menjadi hukum publik. Oleh karena itu, peran dan keterlibatan negara tetap sangat dibutuhkan untuk membela pekerja sebagai kelompok yang memiliki kedudukan yang kurang beruntung. Perlindungan hukum yang dimaksud adalah upaya untuk menjamin terwujudnya keadilan dan perlindungan hak asasi manusia dalam hal ini pekerja, yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri (Suntoro, 2021). Jaminan perlindungan hukum merupakan hak yang harus diperoleh pekerja karena merupakan salah satu landasan utama kesejahteraan pekerja (Kennedy, 2024).

Omnibus laws merupakan kemajuan signifikan dalam sistem regulasi saat ini. Omnibus laws merupakan cara yang baik untuk menghilangkan perselisihan dan tumpang tindih aturan saat ini. Reformasi regulasi seharusnya membantu menjamin bahwa aturan di semua bidang kegiatan merespons secara efektif terhadap perubahan dalam keadaan ekonomi, sosial, dan teknologi yang melingkupinya (Qosim et al., 2023). Tujuan dan maksud dari legislasi ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja, yang juga merupakan semangat di balik pembentukan undang-undang cipta kerja (Pranowo et al., 2022).

UU Cipta Kerja, yang disahkan sebagai UU Nomor 11 Tahun 2020, telah memberikan dampak substansial pada sedikitnya 80 undang-undang lainnya. Disahkannya UU Cipta Kerja dipandang sebagai langkah progresif sekaligus masalah hukum baru, karena Mahkamah Konstitusi telah menyimpulkan bahwa UU Cipta Kerja secara resmi cacat secara formal dan harus diperbaiki dalam waktu dua tahun atau dinyatakan tidak konstitusional secara permanen.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menggantikan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ini diharapkan dapat mengatasi berbagai kekurangan yang terdapat pada UU Cipta Kerja sebelumnya dan memberikan landasan yang lebih kuat bagi pembangunan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja. Mengingat proses pengesahan UU Cipta Kerja yang cukup panjang, maka perlu adanya pembahasan lebih mendalam mengenai pengaturan perlindungan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja yang baru ini agar dapat diketahui bagaimana pengaturannya saat ini. Dengan mengetahui bagaimana perlindungan tenaga kerja diatur, masyarakat dapat lebih memahami hak-haknya sebagai tenaga kerja Indonesia.

METODE PENELITIAN

Menurut Peter Mahmud, penelitian hukum merupakan tindakan untuk mengidentifikasi kaidah hukum, konsep hukum, dan doktrin hukum dalam rangka mengatasi permasalahan hukum. Penelitian hukum dilakukan untuk memberikan argumen, gagasan, atau konsepsi baru yang dapat dijadikan sebagai preskripsi dalam menyikapi suatu permasalahan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif karena penulis akan mengkaji perlindungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang cipta kerja di Indonesia. Penelitian preskriptif adalah meneliti tentang tujuan hukum, cita-cita keadilan, keabsahan aturan, gagasan, dan norma hukum. (Marzuki, 2006).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Omnibuslaw merupakan suatu metode penyusunan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri-ciri memuat banyak materi, yang terdiri dari banyak pasal peraturan perundang-undangan yang dihimpun dalam satu peraturan perundang-undangan yang baru, berdiri sendiri, atau tidak terikat oleh peraturan perundang-undangan lain dan mencabut sebagian dan/atau seluruh peraturan perundang-undangan lainnya (Kurniawan, 2020).

Pada tahun 2019, Indonesia memiliki peraturan perundang-undangan yang jumlahnya mencapai 50.000 peraturan. Hal ini menyebabkan pemerintah mengesahkan RUU Cipta Kerja yang kemudian dikenal dengan nama Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Namun, pengesahan UU Cipta Kerja tersebut menimbulkan sejumlah permasalahan. Oleh karena itu, dilakukan pengujian formil dan materiil di Mahkamah Konstitusi dan dikeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa UU Nomor 11 Tahun 2020 bersifat inkonstitusional sementara dan harus diubah dalam jangka waktu dua tahun.

Dalam rangka melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, pemerintah menerbitkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pemerintah menerbitkan Perppu tersebut sebagai respons atas kebutuhan yang mendesak untuk mengatasi bahaya ketidakstabilan ekonomi dan geopolitik global, serta adanya kekosongan hukum, sehingga diperlukan kejelasan hukum (Ramadhan, 2020). Pemerintah kemudian mengesahkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. DPR mengundang Perppu ini untuk mencegah terjadinya kekosongan hukum dan memberikan kejelasan hukum (Harjono, 2020).

Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dilakukan untuk menyelaraskan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta untuk menjawab tuntutan hukum terkini, guna menjamin stabilitas perekonomian nasional. Saat ini, Pemerintah memerlukan kerangka perundang-undangan yang jelas sebagai landasan dalam pembuatan kebijakan. Penciptaan lapangan kerja diperlukan untuk dapat menampung sebanyak mungkin tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi ketatnya persaingan ekonomi secara global. Demi mengurangi jumlah pengangguran dan menciptakan lapangan kerja yang lebih besar perlu adanya perbaikan diberbagai bidang salah satunya adalah peraturan atau regulasi. Dengan adanya regulasi yang baik diharapkan akan meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia melalui penyederhanaan peraturan perundang-undangan di berbagai sektor ekonomi. Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja, termasuk perlindungan hak atas upah minimum, jaminan sosial, dan cara mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam peraturan tersebut, pemerintah menekankan perlunya menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan hak pekerja agar masyarakat Indonesia dapat bekerja dengan aman dan adil. Peraturan ini dimaksudkan untuk mendorong pembangunan ekonomi dengan tetap mempertahankan konsep perlindungan pekerja sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

Namun, meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan pekerja, implementasinya menghadapi sejumlah masalah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketentuan undang-undang ini terus memungkinkan terjadinya eksploitasi tenaga kerja, khususnya pada pekerja harian lepas dan sektor usaha mikro, yang kurang terlindungi dibandingkan pekerja resmi. Lebih jauh, pengawasan yang tidak memadai dan prosedur penegakan hukum yang terbatas dapat mengakibatkan penyalahgunaan hak-hak pekerja tanpa konsekuensi yang jelas. Oleh karena itu, pemerintah harus memperkuat peraturan turunan dan meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa tujuan Undang-Undang Cipta Kerja tercapai dan semua pekerja Indonesia mendapatkan perlindungan yang tepat.

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Perspektif Teori Sistem Hukum

Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman mendefinisikan tiga unsur penting, yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum (Dwi Lestari Indah Sari, 2023). Lebih lanjut Friedman berpendapat bahwa ketiga unsur tersebut menjelaskan tentang bagaimana perangkat hukum secara umum terkoordinasi secara substansial, apa yang dilakukan oleh perangkat hukum secara keseluruhan, dan bagaimana perangkat hukum secara umum tersebut dijalankan, sehingga menentukan besarnya perhatian terhadap hukum. Pertimbangan dan kewenangan di luar hukum menyebabkan mesin hukum tersebut bergerak dan berhenti (Friedman, 1975).

Perspektif teori Sistem Hukum pengaturan perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Struktur Hukum

Dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang dimaksud dengan struktur hukum adalah seluruh lembaga hukum yang ada beserta perangkatnya, seperti pengadilan beserta

hakimnya, kejaksaan beserta jaksanya, dan pemerintah beserta seluruh jajarannya. Lebih lanjut, kerangka hukum UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

a) Pemerintah Pusat

Presiden Republik Indonesia dengan bantuan Wakil Presiden dan kementerian merupakan Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal perlindungan ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat memiliki tanggung jawab dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 80 mengatur tentang upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja dan perluasan peran serta kesejahteraan tenaga kerja dalam mendukung ekosistem penanaman modal, serta Pemerintah Pusat melakukan perubahan terhadap berbagai unsur ketenagakerjaan, yaitu peraturan perundang-undangan.
- 2) Pasal 88 Ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang cukup untuk menghidupi manusia secara bermartabat. Sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, Pemerintah Pusat bertanggung jawab menetapkan ketentuan tentang upah.
- 3) Pasal 81 bagian kedua tentang ketenagakerjaan mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perlindungan tenaga kerja asing, yang semuanya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
- 4) Pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) menegaskan tanggung jawab pemerintah pusat untuk melindungi tenaga kerja asing, khususnya melalui penyusunan rencana kerja yang disetujui mengenai penggunaan tenaga kerja asing dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keterampilan.

b) Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan asas otonomi dan tugas pembantuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah merupakan pimpinan daerah sebagai bagian dari penyelenggara Pemerintahan Daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di wilayah otonominya. Dalam hal perlindungan tenaga kerja, pemerintah pusat mempunyai tanggung jawab dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pasal 80 menegaskan tanggung jawab Pemerintah Daerah bersama Pemerintah Pusat, meliputi peran dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan memperluas peran serta kesejahteraan pekerja/buruh untuk mendukung ekosistem penanaman modal.
- 2) Pasal 88C memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah, yaitu Gubernur, untuk menetapkan upah minimum provinsi sebagai kewajiban, serta upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum ini dapat menjadi salah satu upaya pemerintah daerah untuk melindungi tenaga kerja di daerahnya. Upah minimum yang wajar akan berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

c) Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam menjalin hubungan kerja dalam rangka hubungan industrial, tidak dapat dihindari adanya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak atau perselisihan kepentingan yang tidak dapat

dihindari, seperti perselisihan mengenai besaran gaji atau pesangon yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Pengusaha sering kali melakukan tindakan yang tidak wajar karena posisi pekerja yang tidak menentu. Pekerja menerima perlakuan yang tidak adil tersebut secara pasif. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, antara lain pekerja kurang menyadari hak-haknya, atau walaupun mengetahui hak-haknya, mereka tidak mampu memperjuangkannya karena keterbatasan biaya atau tenaga (Ali et al., 2006).

Pengadilan Hubungan Industrial dapat menangani perkara-perkara sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian sengketa tingkat pertama untuk hak dan pemutusan hubungan kerja.
- 2) Penyelesaian sengketa tingkat pertama dan terakhir untuk konflik yang melibatkan kepentingan dan serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Substansi Hukum

Substansi hukum merupakan komponen lain dari teori sistem hukum. Substansi hukum mengacu pada aturan, konvensi, dan pola perilaku manusia yang asli yang ada di dalam sistem tersebut. Jadi, isi hukum berkenaan dengan aturan dan ketentuan yang relevan, yang memiliki kekuatan mengikat dan berfungsi sebagai pedoman bagi para penegak hukum. Isi hukum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perlindungan Tenaga Kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a) Perlindungan tenaga kerja terkait Pengupahan

Setiap orang bekerja untuk mencari nafkah, dan penghasilan yang diperolehnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Upah yang layak merupakan hak setiap pekerja karena upah dapat memenuhi kebutuhan pokok dan meningkatkan kesejahteraan keluarganya (Wulandari et al., 2019).

Perlindungan upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 88 ayat (1), yang menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang cukup untuk menghidupi manusia secara layak. Ketentuan ini kemudian mengharuskan pemerintah daerah menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman sosial berdasarkan ketentuan 88C.

Pasal 88D ayat (2) selanjutnya merinci mekanisme penetapan upah minimum yang mempertimbangkan banyak aspek terkait perekonomian nasional yaitu dengan parameter pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Terakhir, Pasal 90A menyatakan bahwa penghasilan di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

b) Perlindungan tenaga kerja terkait jam kerja

Jam kerja adalah periode yang dihabiskan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja juga dapat diartikan sebagai waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan sepanjang hari atau malam. Jam kerja dapat digambarkan sebagai alokasi waktu dalam perencanaan tenaga kerja berdasarkan jadwal kerja dan jumlah karyawan saat ini (Afilia et al., 2023).

Jam kerja merupakan pertimbangan penting bagi pekerja. Jam kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, yang akan berdampak pada tujuan perusahaan. Pekerja akan memperoleh keuntungan dari pilihan untuk memilih jam kerja yang paling produktif atau optimal, serta jam kerja yang fleksibel dan lingkungan yang lebih menyenangkan. Untuk melindungi pekerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur jam kerja dalam Pasal 77 ayat (2), yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu selama 6 hari dan 8 jam per hari, 40 jam per minggu, 5 hari kerja per minggu.

c) Perlindungan tenaga kerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan menjadi pengalaman yang tidak ingin dialami oleh tenaga kerja secara umum, karena phk berarti berarti tenaga kerja akan kehilangan mata pencahariannya. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, namun kedua belah pihak harus melakukan hal-hal tertentu untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak merugikan rasa keadilan kedua belah pihak (Febrianto Wibowo & Herawati, 2021).

Penting untuk memiliki aturan dan peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja sehingga hak-hak pekerja dapat dilindungi. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan menyatakan bahwa harus diambil tindakan untuk memastikan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 156 lebih lanjut mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak kepada pekerja/buruh yang diberhentikan.

Budaya Hukum

Budaya hukum mencakup perilaku atau sikap seseorang terhadap hukum, serta nilai-nilai, keyakinan, ide, dan aspirasinya. Budaya atau kultur hukum ini merupakan kekuatan sosial yang memengaruhi bagaimana hukum diterapkan, dielakkan, atau disalahgunakan. Budaya hukum tidak dapat dilepaskan dari kesadaran hukum masyarakat, karena semakin tinggi pemahaman masyarakat terhadap hukum, maka akan semakin mudah membangun budaya hukum yang positif dan meningkatkan persepsi masyarakat terhadap hukum yang selama ini dianggap tidak seimbang.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menuai berbagai reaksi, antara lain penerimaan, penolakan, dan skeptisme terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut. Menurut Abdul Ramadhan dan Syafrida (2024), salah satu tujuan utama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah untuk menumbuhkan sektor UMKM, yang dilakukan pemerintah melalui sosialisasi, sistem NIB daring, dan pelatihan (A. Ramadhan & Syafrida, 2024). Namun, dalam perjalanannya sering terjadi kesalahpahaman antara pemerintah pusat dan daerah, sehingga perlu disusun rencana yang tepat untuk mengatasinya. Buruh dan pegiat hak buruh menilai UU No. 6 Tahun 2023 akan melemahkan perlindungan pekerja, khususnya dalam hal jaminan kerja, upah minimum, dan hak normatif lainnya. Aksi unjuk rasa dan gugatan ke Mahkamah Konstitusi menunjukkan adanya kritik aktif terhadap kebijakan yang dinilai kurang diskriminatif terhadap kelompok tertentu. Dalam aksi unjuk rasa buruh pada 1 Mei 2023, salah satu tuntutan buruh adalah agar Presiden dan DPR mencabut UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan UU Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang bertentangan dengan prinsip negara hukum, demokrasi, dan hak asasi manusia (YLBHI, 2023).

Minimnya pemahaman pekerja sektor informal terhadap hukum, serta minimnya akses mereka terhadap informasi hukum yang mudah diakses, membuat sulitnya pengorganisasian kelompok masyarakat yang lebih partisipatif dan inklusif. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sangat bergantung pada edukasi hukum, pemantauan yang efektif, dan peran serta aktif berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan pembatasan tersebut diterapkan secara merata kepada seluruh masyarakat (Samantha Mutiara Basoeki et al., 2024).

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja hadir sebagai upaya pemerintah dalam menyederhanakan regulasi guna menciptakan kepastian hukum dan meningkatkan iklim investasi di Indonesia. Dengan pendekatan omnibus law, undang-undang ini bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Dalam perspektif teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, efektivitas undang-undang ini bergantung pada tiga aspek utama, yaitu struktur hukum (pemerintah pusat, daerah, dan pengadilan hubungan industrial), substansi hukum (aturan mengenai pengupahan, jam kerja, dan pemutusan hubungan kerja), serta budaya hukum (penerimaan dan kepatuhan masyarakat terhadap regulasi). Namun, meskipun memiliki tujuan yang baik, implementasi UU Cipta Kerja masih menghadapi tantangan, terutama terkait dengan perlindungan tenaga kerja, efektivitas pengawasan, serta ketidakpuasan dari kalangan pekerja yang merasa hak-haknya masih belum terlindungi secara optimal.

Sebagai saran, pemerintah perlu memastikan bahwa regulasi turunan dari UU Cipta Kerja dibuat dengan lebih jelas dan tidak memberikan celah bagi eksploitasi tenaga kerja. Pengawasan ketat terhadap penerapan aturan ketenagakerjaan harus dilakukan agar ketidakadilan dalam hubungan industrial dapat diminimalisir. Selain itu, diperlukan transparansi serta keterlibatan aktif dari serikat pekerja dan masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan, sehingga peraturan yang dibuat benar-benar mencerminkan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja. Edukasi hukum bagi pekerja, khususnya di sektor informal, juga perlu ditingkatkan agar mereka memahami hak dan kewajiban mereka di bawah UU Cipta Kerja. Dengan demikian, tujuan utama dari regulasi ini dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Afilia, B. R., Basid, A., Santoso, R. B., Pradono, N. S., & Manajemen, P. S. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pnm Mekaar Kc Semarang Utara. *Bisnis Dan Teknologi (Ebistek)*, 6(1), 1–9.
- Ali, M., Ramli, L., & Shubhan, H. (2006). *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Dwi Lestari Indah Sari. (2023). Kebijakan Ekspor Pasir Laut Pasca Diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2023 Berdasarkan Prespektif Teori Sistem Hukum. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 18(2), 406–423. <https://doi.org/10.33059/jhsk.V18i2.8322>
- Febrianto Wibowo, R., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Harjono, D. K. (2020). Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari Undang Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan. *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, 6(2), 96–110.

- Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119.
- Kurniawan, F. (2020). Problematika Pembentukan Rru Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 63–76. <https://doi.org/10.21067/Jph.V5i1.4437>
- Nuradi, N., & Wijaya, M. M. (2024). The Legal Protection Of Homeworkers In The Perspective Of Labor Copyright Law & Its Implementing Regulations. *Jurnal Akta*, 11(2), 515. <https://doi.org/10.30659/Akta.V11i2.37968>
- Pranowo, P., Tanudjaja, & Octarina, N. F. (2022). Fair Remuneration Of Workers In Micro And Small Enterprises In Job Creation Act. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 13(2), 175–183. <https://doi.org/10.26905/Idjch.V13i2.7741>
- Qosim, S., Riskiyah, W., Saputra, M. A., & Pettanase, I. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Regulasi Uu Ketenagakerjaan Studi Siyāsah Shar’iyyah. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 4(2), 235–257. <https://doi.org/10.51749/Jphi.V4i2.100>
- Ramadhan, A., & Syafrida, S. (2024). Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Penguatan Bisnis Pelaku Usaha Umkm. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 1468–1479. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V4i5.2161>
- Ramadhan, G. (2020). Omnibus Law Sebagai Sarana Utama Penataan Regulasi. *Yurispruden*, 3(2), 172. <https://doi.org/10.33474/Yur.V3i2.6684>
- Samantha Mutiara Basoeki, Simplexius Asa, & A. Resopijani. (2024). Implementasi Persidangan Elektronik Menurut Perma No. 04 Tahun 2020 Pada Perkara Pidana Khusus Di Pn Kupang Kelas 1a. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 2(3), 236–249. <https://doi.org/10.59581/Doktrin.V2i3.3325>
- Suntoro, A. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Ham*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.30641/Ham.2021.12.1-18>
- Wulandari, O. :, Rejekiningsih, T., & Nuryadi, M. H. (2019). Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta). *Pkn Progresif*, 14(1), 59–74.

Buku:

- Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation.
- Marzuki, P. M. (2006). *Penelitian Hukum (Pertama)*. Kencana.

Pustaka Maya:

YLBHI. (2023, May 1). *Undang-Undang Cipta Kerja Semakin Memperparah dan Semakin Membuat Sulit Buruh*. <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/undang-undang-cipta-kerja-semakin-memperparah-dan-semakin-membuat-sulit-buruh/>.

Dokumen Hukum:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang