

PENGARUH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI INDONESIA

Krista Yitawati¹

¹ Dosen Fakultas Hukum, Universitas Merdeka Madiun, Jl. Serayu No. 79 Madiun 63133, Propinsi Jawa Timur
E-mail: krista@unmer-madiun.ac.id

Abstract— *This research aims to determine the influence of the Job Creation Law in overcoming unemployment in Indonesia, namely. This research is normative research using conceptual studies (conceptual approach) and statutory studies (statute approach). The Job Creation Law was formulated to realize the goal of establishing the Indonesian Government and realizing a prosperous, just and prosperous Indonesian society based on Pancasila and the 1945 Constitution. The State needs to make various efforts to fulfill citizens' rights to work and a decent living for humanity through create work. Job creation is expected to be able to absorb as wide a workforce as possible in Indonesia amidst increasingly competitive competition and the demands of economic globalization as well as global economic challenges and crises which can cause disruption to the national economy.*

Keywords—: job creation law, employment, unemployment.

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan data Trading Economy, Indonesia adalah negara dengan tingkat pengangguran tertinggi kedua di Asia Tenggara tahun ini. Tercatat, tingkat pengangguran di dalam negeri mencapai 5,45% pada Februari 2023. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran Indonesia itu sudah turun dibanding Februari 2022 yang mencapai 5,83%. BPS juga mencatat, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta orang pada Februari 2023, berkurang sekitar 410 ribu orang dibanding Februari 2022. Sementara, Brunei Darussalam menjadi negara dengan tingkat pengangguran paling tinggi di Asia Tenggara, yakni mencapai 7,2%. Kemudian di urutan ketiga ada Timor Leste dengan tingkat pengangguran 4,9%, diikuti Filipina 4,5%, dan Malaysia 3,4%. Berikutnya ada Laos, Vietnam, dan Myanmar dengan tingkat pengangguran berturut-turut 2,6%, 2,3%, dan 2,2%. Adapun Singapura memiliki tingkat pengangguran yang tergolong rendah di kawasan ini, yaitu 1,9%, diiringi Thailand dengan tingkat pengangguran 1,06%. Kemudian tingkat pengangguran terendah di Asia Tenggara berada di Kamboja yaitu hanya 0,36%.¹ Berdasarkan data diatas, Jumlah pengangguran di Indonesia kembali turun, hingga Februari 2023 jumlah pengangguran sebanyak 7,99 juta orang, merosot 410 ribu orang dari Februari 2022 sejumlah 8,40 juta orang. Sebelum itu, berdasarkan pendataan hingga Agustus 2022 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,42 juta orang atau naik sebanyak 20 ribu orang dari catatan Februari 2022. Apabila dilihat lebih dalam lagi, penduduk yang kerja terdiri dari pekerja penuh sebesar 92,16 juta orang atau naik 3,74 juta orang. Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Kemudian ada 36,88 juta orang yang masuk sebagai pekerja paruh waktu atau naik 0,34 juta orang. Pekerja paruh waktu adalah mereka yang kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu tapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaannya. Kemudian ada kategori setengah pengangguran yang tercatat 9,59 juta orang atau turun 1,06 juta orang (9,95%). Mereka ini dikategorikan sebagai pekerja yang kurang dari 35 jam dan masih menerima pekerjaan tambahan lainnya. Sedangkan untuk tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Februari 2023 ini mencapai 69,3% atau meningkat dibandingkan Februari 2020 yang tercatat 69,21%. TPAK ini menunjukkan potensi ketenagakerjaan kita yang siap partisipasi dalam kegiatan ekonomi.²

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang.³ Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan

¹ Cindy Mutia Annur, Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi ke-2 di ASEAN, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/09/06/tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-ke-2-di-asean>, diakses pada 06/09/2023 16:30 WIB

² Arrijal Rachman, CNBC Indonesia, Terima Kasih Jokowi! Angka Pengangguran Turun, Tersisa Segini, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230513161820-4-437064/terima-kasih-jokowi-angka-pengangguran-turun-tersisa-segini>, diakses pada 13 May 2023 16:24

³ Suci Meyta Wati, 2015, Peran Serikat Pekerja dalam Penentuan Upah Minimum, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol 7, Nomor 4

ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah.⁴

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah melakukan reformasi struktural Undang-Undang Cipta Kerja atau yang dikenal dengan UU Ciptaker, dipercaya dapat memberikan dampak positif terhadap ketenagakerjaan Nasional. Di tengah tantangan ketidakpastian ekonomi global, beleid itu diharapkan dapat memberikan kepastian bagi tenaga kerja Indonesia dan mengurangi pengangguran secara masif. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan produk dari sistem Omnibus law yang merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan Undang-Undang di Indonesia. Omnibus law dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan Undang-Undang menjadi satu peraturan.⁵ Omnibus law menitikberatkan pada pemangkasan peraturan menjadi lebih sederhana dengan melakukan pencabutan dan perubahan banyak regulasi sekaligus. Omnibus Law memiliki tujuan baik untuk penyederhanaan peraturan yang dianggap bermasalah dan membingungkan serta tidak efektif.⁶ Berdasarkan latarbelakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan mengenai : Bagaimana pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatasi pengangguran di Indonesia?

II. TINJAUAN TEORITIS

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal satu angka dua menyebutkan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang dapat melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi ataupun untuk masyarakat. Menurut Kuncoro dalam Maryati et al., (2021)⁷, terdapat kesimpulan bahwa penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya pekerjaan yang ditempati, yang tercermin dari pertumbuhan angkatan kerja. Orang-orang yang bekerja asyik dan tersebar di berbagai bidang ekonomi. Penyerapan penduduk yang bekerja di berbagai sektor dan bidang usaha didorong oleh permintaan akan angkatan kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja tersebut dapat disebut dengan permintaan tenaga kerja.

Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dalam pembangunan. Dalam hal ini lapangan kerja menjadi wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral pembangunan. Lapangan kerja juga merupakan sumber pendapatan. Dengan demikian Sumodiningrat menyatakan bahwa:⁸ Manusia atau angkatan kerja merupakan salah satu faktor produksi, sehingga bila timbul pengangguran pada suatu masyarakat berarti alokasi sumber daya dan produksi nasional relatif kurang optimal. Karena itu, penyediaan lapangan kerja merupakan salah satu prioritas pembangunan di Indonesia, sebagai cara untuk memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya agar rakyat dapat hidup layak. Meskipun lapangan kerja menjadi agenda setiap Pelita, masalah ini tetap mendesak bagi Indonesia, mengingat angka pengangguran masih cukup tinggi; dan pengangguran merupakan sumber utama kemiskinan massal, baik kemiskinan materi maupun non materi. Kebijakan perluasan kesempatan kerja dihadapkan pada dilema antara kebutuhan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang mampu memberi insentif peningkatan investasi industri yang bersifat padat karya, dan perlunya perlindungan pekerja terhadap kepastian kerja dan upah yang layak.

Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja. Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup/mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif; peraturan yang menghambat inventasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain. Menurut Sukirno, terdapat beberapa kelompok pengangguran yang dilihat dari jam kerja, yaitu:⁹

- a. Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
- b. Setengah menganggur (*under unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.

⁴ Indah Budiarti, 2008, *Seputar Serikat Pekerja*, Jurnal Hukum Edisi Revisi, Vol 5, Nomor 1

⁵ Farida, M, 2021, *Problematisasi Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia, 1(1), 11-20.

⁶ Kementerian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023

⁷ Maryati, S., Handra, H., & Muslim, I. (2021). Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 21(1), 95-107.

⁸ Gunawan Sumodiningrat, 2003, *Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Indonesia: Agenda Kini Dan Ke Depan*, Jakarta: Komite Penanggulangan Kemiskinan, hal. 5

⁹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 328-331

- c. Pengangguran terbuka (open unemployment) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Tujuan perusahaan yang mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu menghasilkan barang dan jasa yang dijual kepada konsumen. Permintaan tenaga kerja suatu perusahaan tergantung pada tingkat permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja adalah permintaan turunan.¹⁰

III.METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (doctrinal legal research atau pure legal research) yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka.¹¹ Penelitian ini menggunakan kajian konseptual (*conseptual approach*) dan kajian perundang-undangan (*statute approach*)¹². Untuk memecahkan suatu rumusan masalah, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

a. Bahan hukum primer

Sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) UUD 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

b. Bahan hukum sekunder

Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain buku-buku literatur, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.

Dalam penelitian ini, semua bahan hukum, baik sumber bahan hukum primer maupun sumber bahan hukum sekunder, dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis ketentuan-ketentuan hukum sebagai suatu hal yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Indonesia sebagai negara hukum yang berpedoman pada Pancasila sebagai ideologinya dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusinya mempunyai tujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Tujuan tersebut disesuaikan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu tiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa selain mendapat pekerjaan yang layak, masyarakat juga berhak mendapat perlindungan kerja. Maksudnya tiap warga negara berhak mendapat kondisi kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuannya, demi tercapainya penghidupan yang layak melalui Undang-Undang Cipta Kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebuah metode perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas yaitu terdiri dari banyak materi muatan di dalamnya, terdiri atas banyak pasal, terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundangan baru, mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan menegasikan/mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain. Undang-Undang ini dibuat dengan salah satu tujuannya adalah menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang kuat dalam bidang ekonomi serta menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing global. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan produk dari sistem Omnibus law yang merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan Undang-Undang di Indonesia. Omnibus law dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan Undang-Undang menjadi satu peraturan. Negara Indonesia merupakan Negara yang mempunyai peraturan terbanyak. Pada tahun 2019 telah mencapai angka 50.000 peraturan. Omnibus law menitikberatkan pada pemangkasan peraturan menjadi lebih sederhana dengan melakukan pencabutan dan perubahan banyak regulasi sekaligus.

¹⁰ Nainggolan, L. E., Purba, B., Sudarmanto, E., & Simarmata, H. M. P. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia. In R. Watrionthos & J. Simarmata (Eds.), *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Issue August). Yayasan Kita Menulis.

¹¹ Soerjono dan Sri Mamudji Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 13

¹² Abdulkadir Muhammad, 2004, "Hukum Dan Penelitian Hukum", Bandung, *Citra Aditya Bakti*.

Omnibus Law memiliki tujuan baik untuk penyederhanaan peraturan yang dianggap bermasalah dan membingungkan serta tidak efektif.

Pengesahan undang-undang cipta kerja telah menimbulkan berbagai macam masalah sehingga masyarakat ikut turun tangan sebagai wujud protes dalam pengesahan RUU cipta kerja. RUU Cipta Kerja omnibus law resmi ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan jumlah halaman sebanyak 1.187 halaman, dengan ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo. Oleh karena banyak pro dan kontra terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian dilakukan pengujian secara formil dan materil di Mahkamah Konstitusi (MK) oleh beberapa pihak sehingga keluarlah Putusan MK No.91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 inkonstitusional bersyarat dan harus dilakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 tahun.

Dalam rangka melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 maka pemerintah mengeluarkan Perppu No.2 Tahun 2022. Alasan pemerintah menerbitkan Perppu ialah perpaduan antara lain adanya kebutuhan mendesak menghadapi ancaman ketidakpastian global baik yang terkait dengan ekonomi maupun geopolitik, kemudian adanya kekosongan hukum, sehingga perlu adanya kepastian hukum. Latar belakang lahirnya Perppu adalah negara perlu mengupayakan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Perlu adanya upaya penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya ditengah persaingan ketat saat ini. Untuk itu diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, serta percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya Pemerintah menindaklanjuti dengan mengundangkan Perppu 2/2022 menjadi undang-undang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. diundangkannya Perppu ini dilakukan DPR guna menghindari kekosongan hukum dan memenuhi kepastian hukum. Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisisekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan. Upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Permasalahan Tenaga Kerja dan Pengangguran di Indonesia :

a. Daya saing tenaga kerja

Dari berbagai survey yang dilakukan oleh BPS dapat disimpulkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia relatif masih rendah dibandingkan dengan daya saing negara tetangga. Rendahnya daya saing di sebabkan rendahnya mutu SDM sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kompetensi kerja dan kecocokan skill dengan kecocokan pekerjaan.¹³

b. Pasar kerja tenaga kerja

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja, meski penambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan penambahan angkatan kerja. Kondisi menyebabkan kelebihan tenaga kerja (labour surplus economy). Disamping itu kondisi pasar kerja juga pada pasar yang kurang berkualitas sehingga produktivitas dari tenaga kerja juga masih rendah.¹⁴

c. Hubungan industrial

Masih belum terjalinnya hubungan Industrial antara pemerintah, pekerja dan perusahaan dengan baik. Mengakibatkan rendahnya daya saing tenaga kerja dan salah satu penyebab pengangguran. Hubungan industrial ini merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh dan pemerintah. Permasalahannya hubungan industrial saat ini masih belum harmonis. Seperti : peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga kerja sama (LKS) bipartit, lembaga kerja sama (LKS) tripartit, peran SP/SB dan asosiasi pengusaha.

d. Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

¹³ Chandra Suwondo. 2004. Outsourcing implementasi di Indonesia. Jakarta :PT. Alex Media Computindo

¹⁴ Gunarto Suhardi. 2006. perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing. Yogyakarta: Universitas Atmajaya

Pelaksanaan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan juga masih sangat rendah di Indonesia. Ini terbukti dengan masih banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja, kerja lembur dan upah antara tenaga kerja dan perusahaan.

e. Link and Mach

Ketidak sesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga merupakan permasalahan dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Link and Mach merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link and Mach masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

f. Aspek kelembagaan

Aspek kelembagaan merupakan kunci utama yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Menurut sugiyanto (2007) pentingnya aspek kelembagaan dalam menyelesaikan persoalan pembangunan (institutionmatter), termasuk dalam menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Aspek kelembagaan mengatur hukum yang berlaku di masyarakat baik itu aturan formal maupun aturan non formal. Aspek kelembagaan mempunyai peran sentral dalam keberhasilan suatu negara karena seluruh kebijakan ekonomi, regulasi dan aturan aturan selalu di dasarkan pada kelembagaan.

Strategi Kebijakan Dalam Mengurangi Pengangguran

1. Peningkatan efisiensi pasar tenaga kerja dalam menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dengan tujuan :
 - a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global
 - b. Meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja dengan memperkuat infrastruktur pelayanan informasi pasar tenaga kerja
 - c. Mendukung penciptaan iklim investasi yang dapat mendorong penciptaan kesempatan kerja yang layak, hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja
 - d. Memperkuat perundingan bipartit antara serikat pekerja dan pengusaha dalam melakukan perundingan upah, kondisi kerja dan syarat kerja
 - e. Meningkatkan peran pemerintah dalam mendorong penguatan kelembagaan hubungan industrial
2. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja secara global dengan tujuan :
 - a. Meningkatkan proporsi pekerja menjadi 44,2 persen dari total pekerja
 - b. Meningkatkan tenaga kerja dengan keahlian menengah yang kompeten menjadi 35 persen
 - c. Meningkatkan jumlah tenaga kerja dan wira usaha yang mendapatkan sertifikasi
 - d. Meningkatkan lembaga pelatihan yang berbasis kompetensi Rekomendasi kebijakan
 - e. Meningkatkan upaya harmonisasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kejasama lintas sektor
 - f. Memperkuat kelembagaan untuk mengelola dana pelatihan secara potensial untuk mempercepat peningkatan keahlian
 - g. Modernisasi lembaga pelatihan kerja milik pemerintah agar menjadi lembaga pelatihan yang dapat secara fleksibel memenuhi kebutuhan pasar
 - h. Memperbaiki tatakelola dan manajemen lembaga pelatihan sehingga dapat tercipta pengelolaan yang profesional
3. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Rekomendasi Kebijakan Melalui
 - a. Penataan lembaga berbasis kompetensi
 - b. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja.
 - c. Identifikasi dan memilih sektor yang mempunyai nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja yang tinggi
4. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Rekomendasi Kebijakan melalui :
 - a. Peningkatan akses angkatan kerja pada sumber daya produktif dalam rangka peningkatan keterampilan pekerja melalui :
 - 1) Penciptaan lapangan kerja
 - 2) Pengembangan kredit mikro untuk UKM
 - 3) Meningkatkan kegiatan yang bersifat padat karya
 - 4) Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan SDA, SDM dan teknologi tepat guna.
 - b. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat melalui :
 - 1) Pemberdayaan dan pendampingan untuk usaha mandiri
 - 2) Peningkatan sarana dan prasarana perekonomian
 - 3) Perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi
 - 4) Perbaikan iklim usaha melalui penyediaan informasi yang lengkap
 - c. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja melalui:
 - 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja
 - 2) Mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan

- 3) Kerjasama dengan lembaga pendidikan, pelatihan serta pemberi kerja sehingga terbangun dengan kerjasama berkelanjutan
- 4) Membangun jejaring kemitraan dengan berbasis instansi atau organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah
- d. Perlindungan pekerja migran dilakukan melalui :
 - 1) Memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan
 - 2) Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan
 - 3) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan pendidikan dan keahlian
 - 4) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja
5. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan Rekomendasi Kebijakan melalui:
 - a. Meningkatkan tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial
 - b. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil
 - c. Meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh
 - d. Menerapkan prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial
 - e. Meningkatkan tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi
6. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan tenaga kerja melalui
 - a. Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan
 - b. Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3
 - c. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatasi pengangguran di Indonesia, dimana Undang-Undang Cipta Kerja di rumuskan untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem : investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan. upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum dengan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 2004, "Hukum Dan Penelitian Hukum", Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Arrijal Rachman, CNBC Indonesia, Terima Kasih Jokowi! Angka Pengangguran Turun, Tersisa Segini, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230513161820-4-437064/terima-kasih-jokowi-angka-pengangguran-turun-tersisa-segini>, diakses pada 13 May 2023 16:24
- Chandra Suwondo. 2004. Outsourcing implementasi di Indonesia. Jakarta :PT. Alex Media Computindo
- Cindy Mutia Annur, Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi ke-2 di ASEAN, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/09/06/tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-ke-2-di-asean>, diakses pada 06/09/2023 16:30 WIB
- Farida, M, 2021, Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia, 1(1), 11-20.
- Gunarto Suhardi. 2006. perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Gunawan Sumodiningrat, 2003, Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Indonesia: Agenda Kini Dan Ke Depan, Jakarta: Komite Penanggulangan Kemiskinan, hal. 5
- Indah Budiarti, 2008, Seputar Serikat Pekerja, Jurnal Hukum Edisi Revisi, Vol 5, Nomor 1
- Kementerian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023
- Maryati, S., Handra, H., & Muslim, I. (2021). Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia, 21(1), 95-107.

- Nainggolan, L. E., Purba, B., Sudarmanto, E., & Simarmata, H. M. P. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia. In R. Watrionthos & J. Simarmata (Eds.), *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Issue August)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sadono Sukimo, *Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 328-331
- Soerjono dan Sri Mamudji Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 13
- Suci Meyta Wati, 2015, Peran Serikat Pekerja dalam Penentuan Upah Minimum, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol 7, Nomor 4

Peraturan Perundang-undangan

UUD 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan