

PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA BERDASARKAN TEORI HUKUM PEMBANGUNAN

**FAJAR HERRIYANTO, ELFRIDA RATNAWATI, DHANY RAHMAWAN,
NOVINA SRI INDIRAHATI, SIMONA BUSTANI**

Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti

Fajar.herriyanto@gmail.com, elfrida.r@trisakti.ac.id, dhany@trisakti.ac.id,
novina.si@trisakti.ac.id, simona.bustani@trisakti.ac.id

Abstract: *The Law of Job Creation is a strategic step of Indonesian Government to improve the economy through investment and accelerate job creation. However, government needs to ensure that basic labor rights are not ignored. The main problem is whether the Job Creation Law answers the modern employment challenges, such as job security, flexibility, welfare and labor rights protection. This research is expected in contributing to the Indonesian laws, as well as providing policy recommendations to ensure that legal reforms are truly promote labor welfare. A qualitative method with approach of normative and descriptive analysis with the main data source coming from laws and regulations are used in this research. Quantitative methods are used to analyze the Job Creation Law impact. Judging from the empirical data, there was a decrease in the wage, failure to reduce the unemployment rate and reduce labor welfare after the Law's implementation. The Law does not fully reflect the principles of development law, especially in protecting labor welfare. Although this law encourage economic growth through increased investment, several provisions that weaken labor protection must be reconsidered. There are many shortcomings in the Law's implementation and can only be successful if it provides positive impacts on the welfare of the workforce.*

Keywords: *Job Creation Law, Labor, Welfare, Development*

Abstrak: UU Cipta Kerja, merupakan langkah strategis Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan perekonomian melalui investasi dan mempercepat penciptaan lapangan kerja. Namun hak dasar pekerja tidak boleh diabaikan dalam ketentuan Undang Undang ini. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah UU Cipta Kerja mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan modern, seperti keamanan pekerjaan, fleksibilitas, kesejahteraan dan perlindungan hak tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan ilmu hukum pembangunan Indonesia dan memberikan rekomendasi kebijakan untuk memastikan bahwa reformasi hukum benar-benar berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja. Metode kualitatif dengan analisis deskriptif dan normatif dengan peraturan perundang-undangan sebagai sumber data utama digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif juga dilakukan untuk menganalisa dampak UU Cipta Kerja. Dilihat dari data empiris, setelah implementasi UU Cipta Kerja, terjadi penurunan upah minimum, kegagalan dalam menurunkan tingkat pengangguran dan menurunkan kesejahteraan tenaga kerja. UU Cipta Kerja belum sepenuhnya mencerminkan prinsip hukum pembangunan, terutama dalam hal perlindungan kesejahteraan tenaga kerja. Walaupun undang-undang ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi, beberapa ketentuan yang melemahkan perlindungan tenaga kerja harus ditinjau ulang. Penerapan UU Cipta Kerja masih memiliki banyak kerurangan dan baru dapat berhasil jika berdampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Kata Kunci: UU Cipta Kerja, Tenaga Kerja, Kesejahteraan, Pembangunan

A. Pendahuluan

UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 tahun 2022 (UU Cipta Kerja) adalah salah satu upaya besar yang diambil oleh Pemerintah Indonesia sebagai bagian dari langkah untuk meningkatkan dan memacu perekonomian dengan cara menarik investasi dan mempercepat penciptaan lapangan kerja. Undang-undang ini sebagai refleksi kedaulatan hukum menetapkan berbagai peraturan yang terkait dengan investasi dan ketenagakerjaan, yang sebelumnya dianggap terlalu memberatkan

untuk para pengusaha dan investor. UU Cipta Kerja melakukan revisi terhadap beberapa peraturan dalam UU No. 13 Tahun 2003, terutama tentang pengaturan pesangon, pegawai kontrak, upah minimum, serta outsourcing (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020). Perubahan ini diharapkan dapat menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan dengan dinamisnya kondisi pasar global yang terus berubah serta untuk menarik lebih banyak penanaman modal dan investasi asing ke Indonesia dan berdampak positif bagi kesejahteraan tenaga kerja.

Fakta empiris menunjukkan bahwa setelah UU Cipta Kerja diimplementasikan, terdapat penambahan jumlah investasi langsung yang masuk ke Indonesia. Namun, hal ini juga diiringi kekhawatiran dari berbagai pihak diantaranya adalah serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil terhadap perubahan-perubahan dalam UU Cipta Kerja yang justru akan menurunkan standar kesejahteraan tenaga kerja, terutama terkait hak-hak mereka dalam mendapatkan kepastian kerja, jaminan pesangon, serta perlindungan terhadap PHK sepihak (ILO, 2021). Kajian Bank Dunia (2021) juga menunjukkan bahwa meskipun UU ini ditujukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang, dampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka pendek masih belum terbukti.

Sebagai instrumen hukum yang sangat berpengaruh, teori hukum pembangunan dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak dari UU Cipta Kerja ini. Teori hukum pembangunan memandang hukum sebagai alat atau media untuk mendorong transformasi sosial dan ekonomi yang berkelanjutan, dimana kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja, menjadi salah satu tujuan utamanya (Trubek & Galanter, 1974). Oleh karena itu, penting untuk meninjau apakah UU Cipta Kerja mampu melindungi kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengevaluasi UU Cipta Kerja dari perspektif yang lebih luas, yaitu apakah hukum ini mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan modern. Perkembangan pasar global memicu semakin meningkatnya permasalahan tantangan ekonomi termasuk dalam dunia kerja, seperti cepatnya digitalisasi, perubahan pasar kerja global, dan dampak pandemi, peraturan ketenagakerjaan harus mampu untuk tidak hanya mengakomodasi fleksibilitas pasar, namun juga memastikan dipenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja. Kajian ini diharapkan dapat menyumbang kontribusi dalam mengembangkan ilmu hukum pembangunan di Indonesia, serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk memastikan bahwa reformasi yang dilakukan benar-benar berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja. Permasalahan utama yang dianalisis adalah: Apakah UU Cipta Kerja mampu menjawab tantangan Ketenagakerjaan modern, seperti keamanan pekerjaan, fleksibilitas, kesejahteraan dan perlindungan hak tenaga kerja?

B. Metodologi Penelitian

Metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan analisis normatif. Digunakan dalam penelitian ini Metode kuantitatif juga dilakukan untuk membandingkan kesejahteraan tenaga kerja sebelum dan setelah diimplementasikannya UU Cipta Kerja. Sumber data utama berasal dari peraturan perundang-undangan, yaitu UU Cipta Kerja, peraturan turunan, serta berbagai literatur yang relevan dengan teori hukum pembangunan. Sumber data sekunder mencakup studi kepustakaan termasuk laporan dari lembaga pemerintah, hasil kajian akademis dan artikel jurnal yang membahas dampak UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

C. Hasil dan Pembahasan

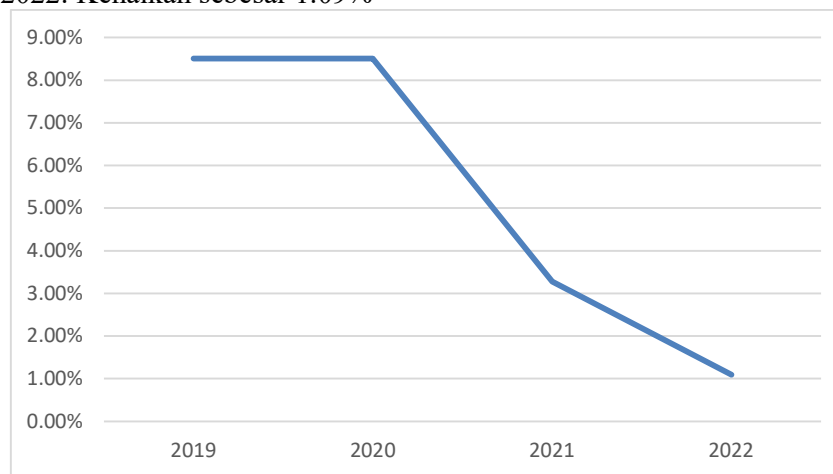
Pemerintah Indonesia mengatur hak dan kewajiban yang melekat pada hubungan

kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Pengaturan ini tercermin dalam UU Cipta Kerja yang mengatur ketentuan penting terkait ketenagakerjaan, mencakup aturan tentang perjanjian kerja, upah minimum, perlindungan tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dampak dari penerapan undang-undang ini terhadap kesejahteraan pekerja serta dinamika hubungan kerja perlu dievaluasi dan dibuktikan secara empiris, serta dianalisis dengan perspektif teori hukum pembangunan untuk memahami pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan sosial secara menyeluruh.

Dampak Implementasi dari UU Cipta Kerja. Untuk menilai dampak UU Cipta Kerja secara kuantitatif terhadap kesejahteraan tenaga kerja, beberapa indikator penting yang dapat diperhatikan adalah upah minimum, tingkat pengangguran dan kesejahteraan tenaga kerja.

Upah Minimum. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 sampai 2023 menunjukkan bahwa pada tahun-tahun setelah pengesahan UUCK, kenaikan upah minimum relatif lebih lambat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Berikut adalah data kenaikan upah minimum nasional:

- 1) 2019: Kenaikan sebesar 8.51%
- 2) 2020: Kenaikan sebesar 8.51%
- 3) 2021: Kenaikan hanya sebesar 3.27% (setelah penerapan UU Cipta Kerja)
- 4) 2022: Kenaikan sebesar 1.09%



Gambar 1. Grafik Kenaikan Upah Minimum

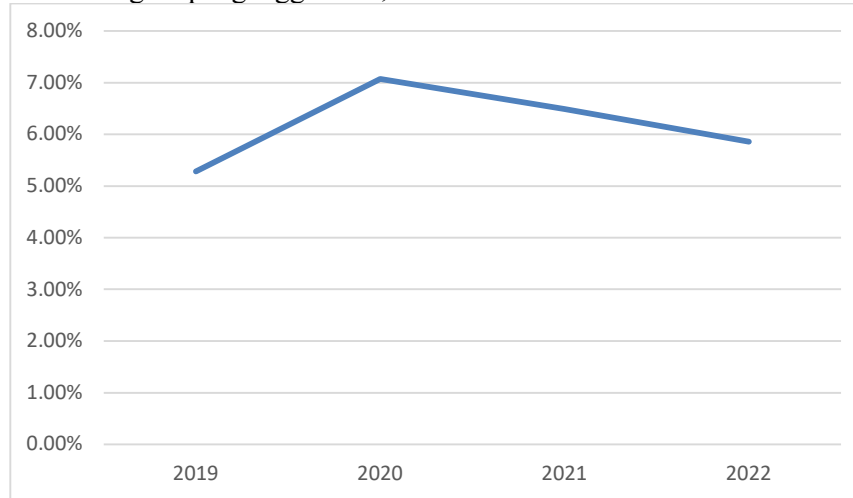
Sumber: BPS 2018 – 2020

Penurunan persentase kenaikan upah minimum dapat diinterpretasikan sebagai salah satu dampak yang signifikan dari implementasi UU Cipta Kerja. Hal ini dapat berpotensi memperlemah daya beli dan kesejahteraan tenaga kerja, terutama bagi pekerja yang mengandalkan gaji minimum. Rendahnya dan stagnasi tingkat kenaikan upah minimum dapat memperburuk kualitas hidup pekerja dan menghambat akses terhadap kebutuhan dasar seperti pangan, pendidikan dan kesehatan.

Reformasi ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran bahwa penyesuaian upah minimum tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan hidup layak di berbagai daerah. Selain itu, laporan oleh International Labour Office (2020) menunjukkan bahwa upah yang stagnan dapat memperburuk ketimpangan ekonomi, yang berpotensi menambah beban sosial bagi pekerja bergaji rendah. Dalam konteks ini, meskipun tujuan utama pemerintah menerbitkan UU Cipta Kerja untuk mendorong investasi dan memperluas lapangan kerja, perlindungan atas kesejahteraan tenaga kerja harus tetap menjadi hal yang utama untuk mencegah dampak negatif yang lebih luas terhadap kehidupan masyarakat.

Tingkat Pengangguran. Salah satu tujuan utama dari UU Cipta Kerja adalah memperluas kesempatan kerja dengan menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Namun, data dari BPS menunjukkan tren yang ditampilkan pada grafik di bawah ini:

- 1) 2019: Tingkat pengangguran 5,28%
- 2) 2020: Tingkat pengangguran 7,07% (dapat dikarekan dampak pandemi)
- 3) 2021: Tingkat pengangguran 6,49% (pasca penerapan UU Cipta Kerja)
- 4) 2022: Tingkat pengangguran 5,86%



Gambar 2. Grafik Kenaikan Upah Minimum Relatif
Sumber: BPS 2018 – 2021

Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa terdapat pengaruh dari penerapan UU Cipta Kerja di Indonesia dalam dunia ketenagakerjaan dan ekonomi yaitu terlihat adanya penurunan tingkat pengangguran setelah kebijakan UU Cipta Kerja diterapkan. Meskipun penurunan pengangguran setelah diimplementasikannya UU Cipta Kerja ini seringkali dianggap sebagai suatu keberhasilan dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan, banyak yang berpendapat bahwa faktor utama dibalik penurunan pengangguran tersebut adalah karena adanya peningkatan ekonomi setelah pandemi COVID-19 daripada dampak langsung dari penerapan UU Cipta Kerja itu sendiri. Banyak usaha dan sektor ekonomi yang merugi dan tersendat selama pandemi COVID-19 mulai pulih dengan cepat sehingga meningkatkan kebutuhan tenaga kerja. Oleh sebab itu, kontribusi UU Cipta Kerja terhadap penurunan pengangguran dan penciptaan lapangan pekerjaan yang berkelanjutan masih belum bisa dipastikan.

Setelah diimplementasikannya UU Cipta Kerja, jenis pekerjaan baru yang muncul adalah yang bersifat kontrak atau outsourcing, yang memiliki tingkat perlindungan hak pekerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan tetap karena seringkali tidak memberikan jaminan kestabilan atau akses terhadap jaminan sosial dan kesehatan yang lebih baik, yang seharusnya menjadi hak dasar bagi pekerja. Reformasi ini berisiko memperburuk perlindungan hak-hak tenaga kerja yaitu karena banyaknya pekerjaan dengan sistem kontrak yang kurang menguntungkan bagi tenaga kerja. Dampak negatif lainnya yang bisa timbul adalah ketidakpastian dalam pekerjaan jangka panjang, yang dapat berujung pada ketidakstabilan kehidupan ekonomi bagi pekerja. Akibat sistem ini, banyak pekerja yang kehilangan hak atas upah layak, tunjangan pensiun, jaminan kesehatan yang biasanya diberikan oleh pekerjaan tetap.

Secara keseluruhan, meskipun UU Cipta Kerja membawa beberapa perubahan positif dalam hal penciptaan lapangan pekerjaan dan peningkatan daya saing ekonomi, kebijakan ini memiliki tantangan besar dalam proteksi hak-hak pekerja. Oleh karena itu,

penting bagi pemerintah untuk memenuhi kesejahteraan tenaga kerja. Pemerintah perlu melakukan upaya yang lebih inklusif untuk menjamin bahwa semua pekerja, baik tetap maupun outsourcing, memiliki akses yang setara terhadap perlindungan sosial dan kesejahteraan yang layak.

Kesejahteraan Subjektif Tenaga Kerja. Pada tahun 2021, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) melakukan survey yang menunjukkan bahwa 65% pekerja merasa kesejahteraan mereka menurun setelah penerapan UU Cipta Kerja terutama karena pengurangan hak pesangon dan peningkatan ketidakpastian pekerjaan. Banyaknya persepsi negatif dari para pekerja ini menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja dirancang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, namun tidak diiringi dengan peningkatan kesejahteraan sosial pekerja. Implikasi dari UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah adanya kesenjangan antara tujuan ekonomi untuk investasi dan dampak sosial. Tenaga kerja merasa kehilangan jaminan keamanan pekerjaan dan hak-hak dasar. Kemudahan yang diberikan kepada pengusaha dengan cara pengurangan pesangon, pelanggaran aturan kontrak kerja, dan outsourcing cenderung meningkatkan daya saing ekonomi, tetapi berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Padahal seharusnya pengusaha dan pekerja memiliki hubungan saling bergantung dan saling melengkapi di tempat kerja. Upah minimum yang stagnan dan persepsi negatif dari para pekerja juga menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja belum membaik secara signifikan sejak penerapan UU Cipta Kerja

Analisis UU Cipta Kerja Berdasarkan Teori Hukum Pembangunan. Dampak UU Cipta Kerja pada peningkatan ekonomi melalui masuknya investasi, penciptaan lapangan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja perlu dianalisis secara kritis dengan teori hukum pembangunan yang dikembangkan Mochtar Kusumaatmaja. Teori ini menekankan bahwa hukum tidak hanya harus berfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga harus melindungi hak-hak sosial dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan teori, peningkatan investasi tidak selalu sejalan dengan peningkatan kesejahteraan jika tidak diiringi regulasi yang memberikan perlindungan memadai terhadap hak-hak tenaga kerja. Pemerintah mengatur kesejahteraan rakyat dengan salah satunya menetapkan upah minimum bagi pekerja di berbagai daerah dan kota. Pasal 88 UU Cipta Kerja yang mengatur tentang penetapan upah cenderung lebih berpihak pada kepentingan pengusaha dan investor dibanding pada hak-hak tenaga kerja. Penurunan fleksibilitas dalam pengaturan upah minimum di beberapa sektor juga dianggap merugikan tenaga kerja. Dalam teori hukum pembangunan, ketimpangan seperti ini justru dapat memperburuk kondisi sosial-ekonomi dan menciptakan kondisi kemiskinan di masyarakat yang semakin susah untuk diatasi.

Laporan dari Serikat Pekerja Nasional menyebutkan bahwa perubahan ketentuan terkait kontrak kerja dan pesangon dalam UU Cipta Kerja ini menyebabkan ketidakpastian bagi para pekerja. Dalam kasus PHK pada Pasal 81 UU Cipta Kerja menetapkan untuk mengurangi jumlah maksimal pesangon yang harus dibayar. Dalam UU No. 13 2003, mengatur pesangon yang diberikan kepada pekerja maksimal adalah sejumlah 32 kali upah tiap bulan, akan tetapi UU Cipta Kerja menetapkan jumlah yang lebih sedikit yaitu menjadi 25 kali upah bulanan. Pengurangan pesangon ini tentu secara langsung berdampak pada menurunnya perlindungan finansial pekerja yang terkena PHK. Dengan kompensasi yang lebih rendah, akan merugikan pekerja yang kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat mempersulit tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan finansial mereka selama masa transisi mencari pekerjaan baru. Fenomena ini mengindikasikan bahwa penerapan hukum pembangunan yang hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi dan memberikan kemudahan kepada pengusaha, tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dapat menimbulkan ketimpangan sosial.

UU Cipta Kerja diimplementasikan, terdapat pembatasan mengenai durasi kontrak

kerja dan terhadap perpanjangan kontrak, namun Undang undang ini memperlonggar aturan tersebut. UU Cipta Kerja peraturan mengenai durasi kontrak lebih fleksibel dan tidak ada batas maksimal berapa kali proses perpanjangan kontrak. Akibat perubahan ini, status kontrak dapat diperpanjang berlarut-larut oleh pengusaha dan dapat mengurangi hak-hak sebagai pekerja tetap. Hal ini dapat meningkatkan ketidakpastian pekerjaan bagi para pekerja karena tidak lagi memiliki jaminan untuk menjadi pekerja tetap, yang berpengaruh pada stabilitas pekerjaan dan akses untuk mendapatkan tunjangan seperti jaminan kesehatan dan pensiun sehingga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang, UU Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi para pengusaha di hampir semua sektor pekerjaan untuk mempekerjakan pekerja melalui sistem outsourcing. Sebelumnya, yang boleh menerapkan sistem tersebut hanya jenis pekerjaan tertentu. Sistem outsourcing seringkali dikaitkan dengan kondisi kerja yang tidak pasti, kurang stabil, gaji lebih rendah, dan minimnya perlindungan hak-hak pekerja. Dengan membuka lebih banyak sektor untuk outsourcing, UU Cipta Kerja dapat menurunkan tingkat kesejahteraan bagi tenaga kerja, khususnya di sektor-sektor yang sebelumnya memberikan status pekerjaan tetap dengan hak-hak pekerja dengan lebih baik.

UU Cipta Kerja juga meningkatkan fleksibilitas kepada pengusaha dalam pengaturan waktu kerja. Pada salah satu ketentuannya, UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja dapat bekerja hingga 12 jam per hari termasuk lembur, selama kondisi tertentu terpenuhi. Kebijakan dapat menguntungkan bagi perusahaan yang membutuhkan fleksibilitas tenaga kerja, namun berpotensi memberikan dampak negatif baik bagi pekerja terkait dengan kesehatan fisik dan juga mental. Pekerja yang memiliki terlalu banyak jam lembur dapat mengalami kelelahan fisik, stres, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan mereka. Teori hukum pembangunan yang mendasari analisis kesejahteraan pekerja dalam UU Cipta Kerja berfokus pada peran hukum sebagai alat untuk mencapai tujuan pembangunan sosial yang inklusif. Dalam studi Ratnawati et al. (2021), regulasi pemerintah yang ketat juga dapat dianggap merupakan salah satu dari usaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian, hukum bertindak sebagai mekanisme untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pembangunan ekonomi tidak terjadi dengan mengorbankan kesejahteraan mereka.

Analisis berdasarkan teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmaja menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja merupakan upaya memacu ekonomi dengan menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja, regulasi yang ada tidak cukup memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja. Ketimpangan yang dihasilkan dari kebijakan yang lebih menguntungkan pengusaha dapat memperburuk kondisi sosial-ekonomi pekerja dan menciptakan ketimpangan sosial. Oleh sebab itu itu, pemerintah perlu mengevaluasi ketentuan dalam UU Cipta Kerja agar dapat mencapai kesejahteraan sosial yang inklusif, dengan perlindungan hak-hak pekerja yang memadai sebagai bagian integral dari tujuan pembangunan.

D. Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja berpotensi untuk meningkatkan pembangunan ekonomi dengan cara menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia melalui revisi terhadap peraturan ketenagakerjaan dan upah. Namun, terdapat sejumlah tantangan signifikan terkait kesejahteraan tenaga kerja yang muncul dalam penerapannya. Data dan analisis menunjukkan bahwa pertumbuhan upah minimum mengalami perlambatan setelah Undang Undang ini diterapkan, sementara peningkatan jumlah pekerjaan yang tercipta didominasi oleh posisi kontrak atau outsourcing, yang menawarkan jaminan kerja dan kesejahteraan

yang lebih rendah dibandingkan pekerjaan tetap. Selain itu, terdapat kekhawatiran dari kalangan pekerja bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dapat mengurangi hak-hak dasar tenaga kerja, seperti jaminan pesangon dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Penelitian ini juga menganalisa UU Cipta Kerja menggunakan teori hukum pembangunan, yang menekankan pentingnya hukum sebagai instrumen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan melindungi hak-hak sosial masyarakat. Kajian ini menunjukkan bahwa regulasi yang berorientasi pada pertumbuhan ekonomi dalam UU Cipta Kerja belum sepenuhnya berdampak positif pada kesejahteraan pekerja, bahkan cenderung menimbulkan ketidakpastian pekerjaan dan kesejahteraan yang lebih rendah bagi tenaga kerja. Dengan demikian, reformasi hukum yang melibatkan pemerintah, badan usaha dan tenaga kerja ini memerlukan revisi dan peraturan yang lebih seimbang untuk memastikan bahwa perbaikan ekonomi tidak mengorbankan perlindungan sosial tenaga kerja, yang merupakan elemen penting dalam pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- A. Putra, I. N. P. Budiarta, and D. G. D. Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia", *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1 No.2, 2020.
- Badan Pusat Statistik. (2019-2021). *Laporan tahunan statistik Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Bintani, P. S. (2024). Analisis penetapan nomor 253/PDT.P/2023/PN BPP tentang perubahan anggaran dasar pada persekutuan komanditer (CV). *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.25105/jgh.v2i1.21033>
- Farida, M. (2021). Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca UUCK. *Jurnal Ilmiah Hukum & HAM*, 1, 11-20.
- Fauzi, D. A. (2024). Transformasi birokrasi mempermudah perizinan usaha dengan Online Single Submission (OSS). *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(1), 155-177. <https://doi.org/10.25105/jgh.v1i1.19850>
- Fauziyah, I. D. (2024). Analisis skema proyek kerjasama pemerintah dan badan usaha dalam sistem penyediaan air minum end to end. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(1). <https://doi.org/10.25105/jgh.v1i1.19827>
- Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia. (2021). *Survei dampak implementasi UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan pekerja*. FSPMI.
- Friedman, L. M. (1969). *Legal Culture & Social Development*. Stanford Law Review, 22 1-45.
- Hidayat, R., & Suhara, R. B. (2021). Respon milenial terhadap kebijakan komunikasi publik pemerintah mengenai kebijakan Omnibus Law. *SOSFILKOM*, 15(1), 26-37.
- International Labour Organization. (2020). *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
- International Labour Organization. (2021). *Analysis of Indonesia's Omnibus Law on labor welfare impacts*.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2020). *Undang-Undang Cipta Kerja dan pengaturan tenaga kerja: Tenaga kerja kontrak, sistem pesangon, upah minimum, dan outsourcing*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kurniawan, D. (2024). Analisis asas hukum ultimum remedium dalam tindak pidana perpajakan di Indonesia. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.25105/jgh.v2i1.21056>.
- Laurensius Arliman S, *Pengaturan Kelembagaan Hak Asasi Manusia Terhadap Anak Di Indonesia*, Disertasi, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, 2021.
- Maryati, S., Handra, H., Muslim, I. (2021). *Penyerapan Tenaga Kerja & Pertumbuhan*

- Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi & Pembangunan Indonesia*, 21(1), 95–107.
- Mokoginta, A. P., Sumakul, T. F., & Voges, S. O. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lexcrimen*. Vol. 11 No. 5, 2022.
- Muninggar, R. A. (2024). Penerapan saham seri A dwi warna pada holding BUMN pupuk. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.25105/jgh.v2i1.21031>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *The impact of COVID-19 on labour markets: Insights from OECD countries*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org>
- Pravana, A., & Ratnawati, E. (2024). Comparison of the Legal Systems of Indonesia & Singapore Regarding the Industrial Relations Dispute Settlement Process. *Journal of Social Science*, 5(5).
- Quraisy, R. (2024). Dampak terhambatnya pembangunan jalan tol Semarang-Demak akibat kepemilikan tanah musnah masyarakat. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.25105/jgh.v2i1.21037>
- Rambe, D. S., & Dasnawati, E. (2023). Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023: Perspektif Sosiologi Hukum. *Wicarana*, 2(2), September. <https://doi.org/10.57123/wicarana.v2i2.38>
- Rais, R. R. (2024). Implikasi PMK No. 96 Tahun 2023 terhadap bisnis impor dan ekspor di Indonesia. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(1), 128-142. Diakses dari <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/globalisasihukum/issue/view/1187>.
- Raiz, M. T., Ratnawati, E. (2023). Kontradiksi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan PP No. 35 Tahun 2021. *UNES Law Review*, 5(4), 2689-2703. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4.502>
- Ratnawati, E., Silvana, E. D. (2021). Penyuluhan Hukum Tentang Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. *DAS SEIN: Jurnal Pengabdian Hukum & Humaniora*, 1(2), 79-88.
- Ratnawati, E., Wijaya, V. R. M., Budhianti, M. I., & Sobirov, B. B. (2021). Is the master civil liable based on sea freight arrangements in Indonesia? *Journal of Humanitarian, Civil & Legal Studies*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.194>
- Safira, E. R. (2024). Perlindungan hukum kreditor terhadap debitur yang menggunakan prinsip cross default dan collateral dalam perjanjian kredit. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.25105/jgh.v2i1.21034>
- Santos, B. (1977). *The Law of the Oppressed: The Social Foundations of Legal Pluralism*. Cambridge University Press.
- Sari, M., & Ratnawati, E. (2023). Penerapan Perlindungan Hukum Pemegang Hak Merek Terkenal Di Indonesia Berdasarkan Protokol Madrid. *Ensiklopedia of Journal*, 5(3), 202-210.
- Trubek, D. M., & Galanter, M. (1974). Scholars in self-estrangement: Some reflections on the crisis in law and development studies in the United States. *Wisconsin Law Review*, 1974(4), 1062–1102.
- World Bank. (2021). *Indonesia: Systematic Country Diagnostic Update*. World Bank Group. Retrieved from <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/>
- Zahra, D., et al. (2021). Dampak Undang-Undang Cipta Kerja pada Fleksibilitas Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hubungan Industrial Indonesia*, 3(2), 39-51