



Implementation of the Job Creation Law Number 11 of 2020 in the Welfare Sector in Tangerang Regency

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam Bidang Kesejahteraan di Kabupaten Tangerang

Madhori*, Amiludin, Arif Ginanjar Suryatman, Yusuf Fadli

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

ABSTRACT

Worker welfare is a fulfillment of the needs and requirements required by workers, both facilities and services. In particular, this article aims not only to identify the implementation of Law number 11 of 2020 in Tangerang Regency but also to analyze the welfare of workers after the implementation of the Job Creation Law and the efforts of the Manpower Department to ensure the welfare of workers in Tangerang Regency. Researchers used qualitative methods with a descriptive approach, the data used came from scientific articles, literature studies conducted before the research and interviews conducted through observation. The research results show that the implementation of the job creation law is still not underway, there are still companies that do not implement the law in accordance with the provisions of supervision from the government which is really needed. After the implementation of the Job Creation law there has been no immediate visible change, for the next 5 years there will be no increase in workers' wages. The Tangerang Regency Manpower Office carries out supervision in an effort to improve the welfare of workers so that they get the minimum wage, monitors working hours so that they comply with statutory regulations, and also ensures that workers receive BPJS Health.

Keywords: Implementation, Policy, Worker, Well-being

ABSTRAK

Kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan atas keperluan serta kebutuhan yang diperlukan oleh pekerja baik fasilitas dan layanan. Secara Khusus penelitian ini bertujuan mengidentifikasi penerapan undang-undang nomor 11 tahun 2020 di Kabupaten Tangerang dan menganalisis kesejahteraan pekerja setelah penerapan undang-undang cipta kerja dan upaya Dinas Tenaga Kerja dalam memastikan kesejahteraan pekerja di Kabupaten Tangerang. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data yang digunakan bersumber dari artikel ilmiah dan studi literatur yang dilakukan sebelum penelitian serta wawancara yang dilakukan melalui observasi. Hasil Penelitian menunjukkan implementasi undang-undang cipta kerja masih belum berjalan. Terdapat perusahaan-perusahaan yang tidak melaksanakan penerapan undang-undang tersebut. Adanya pengawasan dari pemerintah sangat dibutuhkan dikarenakan

OPEN ACCESS

ISSN 2338-445X (online)

ISSN 2527-9246 (print)

Edited by:

Hendra Sukmana

Reviewed by:

Akbar Pandu Dwinugraha and
Theresia Octastefani

*Correspondence:

Madhori

madhory.ory10@gmail.com

Published: 27 Oktober 2023

Citation:

Madhori, Amiludin, Suryatman,
A. G., & Fadli, Y. (2023).

Implementation of the Job
Creation Law Number 11 of 2020
in the Welfare Sector in
Tangerang Regency.

JKMP (Jurnal Kebijakan dan
Manajemen Publik). 11:2.

doi: 10.21070/jkmp.v11i2.1754

setelah penerapan undang-undang cipta kerja belum terlihat perubahan secara langsung. Dalam kurun waktu lima tahun kedepan tidak adanya kenaikan upah pekerja. Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tangerang melakukan pengawasan dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja agar mendapatkan upah minimal kabupaten/kota (UMK), pengawasan jam kerja agar sesuai dengan regulasi perundang-undangan, juga memastikan pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Pekerja, Kesejahteraan

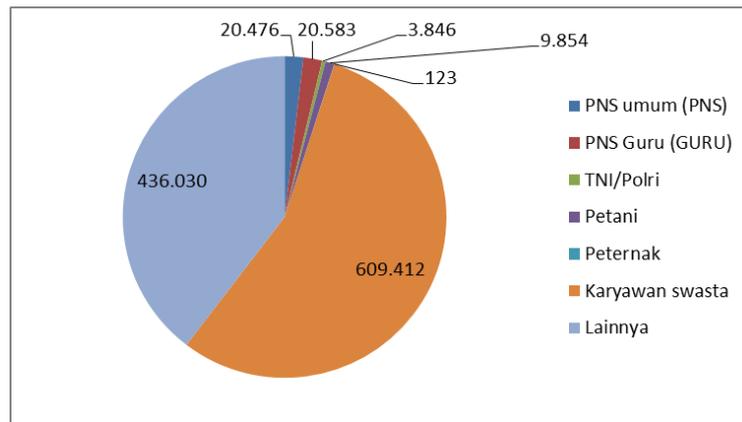
PENDAHULUAN

Kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan atas keperluan serta kebutuhan yang diperlukan oleh pekerja baik fasilitas dan layanan selama dalam hubungan kerja yang meningkatkan manfaat lingkungan hidup pekerja juga anggota keluarga (Anggusti, 2019). Kabupaten Tangerang dikenal dengan kota seribu industri, pada tahun 2022 tercatat ada sekitar 6.233 perusahaan (tangerangkab.go.id, 2022b). Dimana dalam catatan Badan Pusat Statistik daerah Banten memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak pada tahun 2021 yaitu sebesar 1.675.211 tenaga kerja (Bps.go.id, 2021). Dari 1.675.211 jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tangerang terdapat sebanyak 609.412 yang memiliki profesi pekerjaan sebagai buruh (statistik.tangerangkab.go.id, 2021).

Dari penelitian yang sudah dilakukan terdapat tiga kecenderungan dari Undang-Undang Cipta Kerja, Kecenderungan pertama Kebijakan pemerintah dalam menetapkan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan diyakini belum membuahkan hasil yang layak. Hal ini juga berlaku karena tingkat kehidupan yang layak huni tidak dapat diterapkan secara universal. Gaji yang diterima karyawan memberikan wawasan tentang sifat hubungan antara majikan dan karyawan. Pekerja harus diperlakukan seperti manusia. Wajar jika karyawan diperlakukan secara adil dan dilindungi secara memadai. Oleh karena itu, meski sederhana, gaji minimum harus cukup untuk menutupi pengeluaran harian pekerja dan keluarganya (Abduh, 2022).

Kecenderungan kedua, Undang-Undang Cipta Kerja yang dibuat juga harus memperhatikan cita-cita hukum yang bersumber dari Pancasila dan UUD 1945. Dimana undang-undang dibuat untuk menjawab kebutuhan masyarakat dengan berbagai cara, menjawab permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan memperhatikan undang-undang yang telah ada, yang akan diubah dan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat (Fithri, 2020).

Kecenderungan ketiga menyatakan, beberapa poin penting terkait pesangon dan upah dicabut saat rancangan undang-undang cipta kerja sedang disusun. Pekerja/buruh akan dirugikan akibat hilangnya poin-poin tersebut karena akan terjadi penurunan yang cukup besar pada besaran pesangon dan gaji yang diperoleh. Pelanggaran konstitusi (inkonstitusional) dengan aturan tentang pesangon dan upah karena merampas hak-hak pekerja/buruh baik pada saat pengesahannya maupun pada materi muatannya yang cacat hukum (Hisbulloh & Wahyuni, 2022). Dari ketiga studi terdahulu di atas belum ada penelitian yang memfokuskan kepada implementasi undang-undang cipta kerja pada bidang kesejahteraan.



Gambar 1. Profesi Pekerjaan masyarakat Kabupaten Tangerang.
Sumber: Statistik.tangerang.go.id, Diolah (2023)

Dalam Gambar 1 menunjukkan profesi pekerjaan masyarakat Kabupaten Tangerang dengan jumlah pekerja sebanyak 1.100.324 pekerja yang terbagi ke beberapa kategori pekerjaan diantaranya PNS umum (PNS), PNS Guru (Guru), TNI/Polri, Petani, Peternak, Karyawan Swasta dan lainnya yang dimana pekerjaan di Kabupaten Tangerang didominasi oleh karyawan swasta dengan 609.412 orang pekerja. Dengan begitu pekerjaan yang ada di Kabupaten Tangerang membuat kesejahteraan perekonomian masyarakat Kabupaten Tangerang banyak yang bergantung pada sektor industri.

Dengan berlakunya Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja banyak pekerja resah terkait masa depannya sebagai tenaga kerja industri. Pemerintah pusat melakukan terobosan di bidang hukum dengan lahirnya Undang-Undang Tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk menghilangkan tumpang tindih, khususnya antara peraturan perundang-undangan yang bertentangan atau serupa. Setelah itu, peraturannya akan diubah (Fitri, 2021). Dalam proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja sejumlah asas baik, asas formil, maupun asas materil semuanya telah terbentuk dalam proses lahirnya UU Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja seringkali mengabaikan pedoman ini dalam praktiknya (Wardani & Firdaus, 2022).

Penyusunan Undang-undang cipta kerja berlawanan dengan prosedur penyusunan peraturan undang-undang pada Undang-undang No.12 Tahun 2011. Banyak dari kalangan pekerja, penyusun undang-undang dan lain-lainnya menyatakan ketidaksetujuan terkait peraturan tersebut. Hal ini dikarenakan dalam penyusunan undang-undang nomor 12 tahun 2011 tidak menerapkan norma-norma dalam menyusunnya. Selain itu undang-undang tersebut tidak menggunakan asas-asas yang dapat meminimalisir permasalahan yang mengakibatkan penolakan dari para pekerja (Sundari & Zulfatul Amalia, 2020).

Undang-undang Cipta Kerja sendiri memiliki dampak yang dapat ditimbulkan seperti aturan jam kerja yang panjang, upah yang dihitung dengan kemampuan dan produktivitas perusahaan, sulitnya lapangan pekerjaan, serta jaminan yang tidak ada bila kehilangan pekerjaan (Citra et al., 2021). Survei tingkat kesejahteraan masyarakat di Banten yang dilakukan pada 2019 menunjukkan presentase jumlah antara wilayah dengan tingkat kesejahteraan Kabupaten Tangerang memiliki presentase 15.48 persen lebih tinggi dari Kota Tangerang dengan 8,38 persen dan Kota Tangerang yang hanya 4,52 persen (Elly & Pahlevi, 2019). Dikarenakan posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja, belum tercipta keadilan dalam memberikan perlindungan yang lebih baik kepada seluruh pekerja Indonesia, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat menyeimbangkan keadaan antara kedua pihak (Khair, 2021).

Peran instansi pemerintah sangat di perlukan dalam mensosialisasikan tentang bagaimana undang undang ini berjalan dengan semestinya di industri Kabupaten Tangerang. Dinas Ketenagakerajaan Kabupaten Tangerang harus dapat menyerap aspirasi para tenaga kerja, dan mengandeng serikat buruh yang ada dalam mengkaji peraturan perusahaan yang akan diterapkan agar tidak adanya intervensi perusahaan kepada pegawai agar kesejahteraan yang

dijanjiikan dalam undang - undang nomor 11 Tahun 2020 dapat tercapai.

Sejak berlakunya undang - undang nomor 11 Tahun 2020 khususnya bidang kesejahteraan hampir seluruhnya merugikan buruh (Santia, 2020). Banyak terjadi penolakan secara berkelanjutan untuk membatalkan omnibuslaw undang - undang nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, direvisi serta dicabut di legislatif *review* di dalam sidang Dewan Perwakilan Rakyat (Azanella, 2020). Setelah satu tahun pelaksanaan undang-undang cipta kerja tidak sedikit mengakibatkan penderitaan seperti mata pencaharian yang hilang, penyerobotan lahan dengan paksa dan dalih pembangunan atas kepentingan umum hingga kebijakan yang memberatkan kalangan buruh hingga saat ini. Salah satu fokus para tenaga kerja adalah jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup tenaga kerja (Sutrisno, 2020; Bagus et al., 2022).

Omnibuslaw dalam pelaksanaannya keuntungannya sangat terasa untuk para investor serta perusahaan dengan mengesampingkan kewajiban atas hak pekerja yang seharusnya didapatkan oleh pekerja seperti penurunan UMK serta PHK tanpa tuntutan UU Cipta Kerja dapat mengakibatkan gaji pekerja menjadi lebih rendah dan memudahkan pengusaha untuk memecat pekerjanya. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan peluang mendapatkan pekerjaan yang layak, penting untuk memantau dan menilai secara ketat bagaimana UU Cipta Kerja diterapkan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja (Sudiantini et al., 2023). Dalam undang-undang cipta kerja Pasal 88C ayat (1) yang dimana upah minimum provinsi yang menetapkan adalah kepala daerah di provinsi tersebut, penghapusan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang akan mengikuti upah minimum provinsi (UMP). Kabupaten Tangerang sendiri memiliki UMK pada tahun 2022 ini yaitu Rp.4.653.872 naik 10 persen dari UMK 2021 (Ma'arif, 2021). Penghapusan upah minimum mempermudah perusahaan untuk memecat karyawannya dan dapat mengakibatkan kondisi kerja yang eksploitatif tetap dipertahankan (Subroto, 2023).

Upah adalah hak pekerja atas kewajiban yang telah dipenuhi, yang menimbulkan masalah untuk menentukan upah minimum tahunan (Abduh, 2022). Perlindungan yang didapat yang tertuang pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 juga PP No. 35 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan undang-undang nomor 11 tahun 2020 diwajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang memiliki perhitungan pada lamanya waktu PKWT ketika dilakukan (Poernamadjaja & Hufron, 2019). Pasal 59 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di undang-undang cipta kerja yang dimana mengatur lamanya waktu habis kontrak suatu pekerjaan yang ada ditetapkan dalam perjanjian kerja, Kontrak yang melalui perjanjian terlebih dahulu antara perusahaan dengan tenaga kerja harus terpenuhi hak serta kewajiban yang sudah ada dalam undang-undang ketenagakerjaan (Kandarani, 2020).

Pesangon yang diatur di undang-undang cipta kerja juga menjadi poin sorotan oleh kalangan buruh karena perusahaan dapat memberikan pesangon yang sangat kecil 0,5 atau setengahnya dari aturan yang berlaku yang di atur pada pasal 40 ayat 2 dalam peraturan pelaksana undang-undang cipta kerja. Terbitnya peraturan pengganti perundang-undangan Cipta kerja yang menghilangkan pasal 164 UU ketenagakerjaan yang meniadakan bagian ini dapat meniadakan kesempatan untuk pekerja dalam mendapatkan pesangon dua kali lipat (Pratama, 2023). Dengan terjadinya hal tersebut, para buruh berdemo pada tanggal enam September 2022. Massa pendemo menginginkan adanya kenaikan upah sebanyak 13 persen pada 2023 mendatang. Tuntutan tersebut disampaikan mengingat harga bahan bakar minyak (BBM) terjadi kenaikan yang dapat mempengaruhi kebutuhan pekerja ataupun masyarakat lainnya (Sandi, 2022).

Dalam hal ini, peran pemerintah daerah sangat dibutuhkan. Pemerintah daerah dapat mengawasi Perusahaan-perusahaan yang ada di lingkungan wilayahnya melalui Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja berkewajiban mengawasi tentang hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Adanya pengawasan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, penengah perdebatan hubungan kerja, pemogokan pekerja, dan pemberhentian produksi perusahaan (Prayoga, 2022). Hal tersebut yang dilakukan Disnaker Kabupaten Tangerang saat ini. Disnaker bersosialisasi dalam penyusunan peraturan pabrik mengkoordinir hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan mewujudkan hubungan industrial dan tenaga kerja yang harmonis (Tangerangkab.go.id, 2022).

Dari latar belakang yang sudah peneliti jabarkan di atas pertanyaan penelitian dalam artikel ini berusaha melihat implementasi undang-undang cipta kerja di bidang kesejahteraan yang ada di Kabupaten Tangerang. Dengan melihat prespektif melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan serikat buruh. Secara khusus tulisan ini selain bertujuan mengetahui bagaimana prosedur penerapan undang-undang cipta kerja yang sudah ada, juga melihat implementasi dari undang-undang cipta kerja oleh dinas tenaga kerja dalam memastikan kesejahteraan bagi para tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tangerang. Dari kedua pertanyaan tersebut memperoleh pertanyaan besar yaitu bagaimana kesejahteraan yang ingin di dapatkan oleh serikat buruh.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini peneliti memilih metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif dapat menggambarkan keadaan objek atau suatu kondisi. Penelitian ini mendapatkan data-data dengan studi literatur yang dilakukan sebelum penelitian serta wawancara yang dilakukan melalui observasi seperti catatan dan dokumen yang mendukung lainnya. Informan dalam penelitian ini yaitu dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, serikat buruh Kabupaten Tangerang dan salah seorang pekerja yang terdampak penerapan undang-undang cipta kerja. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dimana *purposive sampling* mengambil informan dengan tujuan tertentu yang sesuai dan dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi peneliti untuk menjawab permasalahan.

Metode deskriptif kualitatif memudahkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2020). Tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya mengidentifikasi masalah, memiliki tujuan untuk menentukan pembahasan, selanjutnya peneliti akan merumuskan serta membatasi masalah dalam penelitian agar tidak menyimpang dan fokus terhadap topik penelitian yang dibahas.

Data awal menjadi pedoman dasar dalam penelitian ini, sehingga peneliti menggunakan studi kepustakaan. Setelah mendapatkan data yang menjadi pusat penelitian, langkah selanjutnya dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada informan melalui wawancara. Setelah mendapatkan data melalui informan, data akan di validasi oleh peneliti dengan menyatukan data dari informan lainnya. Data yang terkumpul dievaluasi dengan menggunakan metode analisis data kualitatif, kemudian mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan dari setiap proses analisis data yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Di Kabupaten Tangerang

Kabupaten Tangerang merupakan daerah industri dimana banyak perusahaan terpusat di daerah Kabupaten Tangerang, yang merupakan daerah strategis dan sebagai daerah penyangga ibu kota Jakarta di bidang perindustrian. Banyaknya perusahaan yang berdiri di Kabupaten Tangerang, menjadikan Kabupaten Tangerang daerah tujuan untuk mencari pekerjaan. Dengan begitu banyaknya pekerja yang ada membuat kebijakan yang dibuat pemerintah akan sangat berpengaruh pada kondisi para pekerja. Seperti halnya yang terjadi pada penerapan undang-undang cipta kerja. Dimana pada awalnya undang-undang tersebut dibuat untuk memudahkan penyerapan tenaga kerja, mensejahterakan masyarakat khususnya pekerja. Perusahaan-perusahaan yang ada wajib menerapkan undang-undang cipta kerja di lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam penerapan undang-undang ini di Kabupaten Tangerang menurut Ibu Desyanti kepala bidang hubungan industrial dan pengaduan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa penerapan undang-undang cipta kerja wajib di terapkan oleh perusahaan-perusahaan yang ada, akan tetapi masih ada perusahaan-perusahaan yang tidak melaksanakan penerapan undang-undang tersebut sesuai dengan ketentuan normal.

Bapak Arsadi wakil ketua DPC KSPSI Kabupaten Tangerang mengatakan undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja merupakan pengganti dari undang-undang nomor

13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun dari nilai dan muatan yang ada di dalamnya sangat jauh menurun dari undang-undang nomor 13 Tahun 2003. Serikat buruh melihat undang-undang tersebut tidak bisa utuh karena bermasalah pada mekanisme dan sistem pembentukan undang-undang tersebut yang tidak sama dengan tata cara pembentukan undang-undang yang ada di undang-undang nomor 12 tahun 2011. Dimana undang-undang memiliki batas waktu sampai dengan 2 tahun dan tidak diperbaiki oleh pemerintah, maka dianggap gugur dan akan kembali kepada ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003. Pemerintah pusat mengajukan peraturan yang menggantikan undang-undang nomor 11 tahun 2020 dengan dua kali pergantian dari Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan yang terbaru pemerintah mengesahkan Undang-undang nomor 6 Tahun 2023. Dalam Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, ternyata ketentuan yang ada hampir sama dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 dengan upaya menganulir, agar terlihat adanya perubahan sehingga undang-undang cipta kerja tidak kembali kepada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tetapi dalam poin-poinnya banyak merugikan pekerja terkait pesangon, uang pensiun, efisiensi tenaga kerja, sistem magang yang aturan dan juklaknya tidak begitu jelas membuat timbulnya masalah-masalah pungli kepada calon pekerja, pemutusan hubungan kerja karyawan tetap dengan digantikan oleh pekerja kontrak atau pekerja magang.

Dengan penerapan undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto undang-undang nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja, tentu perlu adanya peraturan daerah yang mendukung penerapan undang-undang tersebut agar pengawasan yang dilakukan dalam penerapan undang-undang dapat berjalan dengan efektif. Menurut Ibu Desyanti Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengaduan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengatakan dimana Kabupaten Tangerang belum memiliki peraturan daerah atau peraturan bupati yang mengatur pelaksanaan undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto undang-undang nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja. Kabupaten Tangerang masih mengacu pada ketentuan undang-undang nomor 13 Tahun 2003. Belum ada perubahan peraturan yang berlaku di Kabupaten Tangerang. Kewenangan peraturan daerah harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya. Secara aturan hukum apabila peraturan yang menjadi ketentuannya berubah, dibatalkan atau dicabut maka peraturan daerahnya harus dicabut.

Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja secara tidak langsung berdampak kepada maraknya pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja. Kondisi tersebut menambah sulit kelas pekerja setelah dua tahun sebelumnya mereka dihantam oleh badai pandemi yang juga berdampak kepada hancurnya perekonomian. Sejak 31 Maret 2023, karyawan PT Tuntex Garment Indonesia mulai merumahkan hingga 1.163 pekerja di Kabupaten Tangerang, Banten. Selain itu PT Cahaya Subur Prima (CSP) yang berbasis di Kecamatan Sepatan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan memberikan kompensasi kepada pekerja yang tidak sesuai aturan total 57 pekerja yang dipecat menuntut ganti rugi. PT Horn Ming Indonesia, perusahaan penanaman modal asing (PMA) asal Taiwan yang beroperasi di Tangerang sejak 1998, melakukan PHK sebanyak 600 orang pada Mei lalu.

Kesejahteraan Pekerja Kabupaten Tangerang

Kesejahteraan pekerja merupakan hal yang paling disoroti pekerja dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto undang-undang nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja. Dimana tujuan undang-undang tersebut untuk meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja tetapi banyak yang masih merugikan pekerja. Menurut Bapak Arsadi, setelah penerapan undang-undang cipta kerja belum ada perubahan signifikan yang terlihat secara langsung. Namun dalam ketentuan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja menyatakan selama kurun waktu 5 Tahun kedepan tidak adanya kenaikan upah pekerja. Keadaan tersebut tidak lagi mengacu berdasarkan kebutuhan hidup layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 melainkan didasarkan kepada inflasi dan pertumbuhan perekonomian daerah, dimana hal ini menjadikan tidak terjadinya keseimbangan yang seharusnya terjadi dengan berdasarkan kebutuhan hidup layak untuk pekerja. Di tambahkan oleh Dani Ifan Prasetyo, sistem

perjanjian kontrak kerja setelah adanya undang-undang cipta kerja, pekerja hanya bisa menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak bisa menjadi karyawan tetap pada sebuah perusahaan, dimana sistem kontrak ini memungkinkan perusahaan tidak memperpanjang perjanjian kontrak pekerja selanjutnya, dan perusahaan memiliki hak untuk memutus perjanjian kerja sebelum waktu perjanjian kerja selesai.

Ibu Desyanti menuturkan Kebijakan undang-undang terhadap kesejahteraan pekerja telah menjamin untuk upah pekerja minimal mencapai Upah pekerja minimal (UMK) pekerja yang baru kerja bekerja mendapatkan upah UMK, ketika sudah satu tahun kerja akan ditetapkan melalui struktur upah skala upah bukan hanya UMK ada penambahan-penambahan lainnya. Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan ketentuan satu bulan gaji. Fakta dilapangan mengatakan tidak semua perusahaan menerapkan hal tersebut. beberapa perusahaan tidak membayar sesuai dengan ketentuan upah, kemudian perusahaan mempekerjakan pekerja magang melebihi kuota yang seharusnya untuk menghindari upah UMK. Masalah tersebut banyak terjadi dilingkungan perusahaan di Kabupaten Tangerang dikarenakan jangkauan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja tidak banyak, serta kewenangan pengawasan di pihak dinas tenaga kerja provinsi. sulit untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan ketentuan peraturan norma khususnya dalam kesejahteraan pekerja.

Bapak Arsadi mengatakan dampak yang di dapatkan pekerja setelah di terapkanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja ialah pekerja diperusahaan mendapatkan upah kecil hampir tidak mencapai UMK dimana rata-rata karyawan perusahaan merupakan pekerja kontrak atau pekerja magang dimana pekerja magang hanya mendapatkan uang saku, tenaga kerja semakin tidak pasti kedepanya. Di bidang swasta, khususnya pekerja yang bekerja di perusahaan menjadikan harapan hidup kecil. Di Tambahkan Oleh Dani Ifan Prasetyo Kesejahteraan pekerja pada saat setelah adanya undang-undang ini sangat berdampak padhanya menjalani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana pekerja dapat diberhentikan oleh perusahaan sebelum masa perjanjian kontrak selesai dengan mendapat uang kompensasi dari perusahaan sesuai dengan masa sisa perjanjian waktu kerja, dan ketika masa perjanjian kerja waktu tertentu telah selesai perusahaan memiliki wewenang untuk memperpanjang masa perjanjian karyawan tersebut, dampak lainnya yaitu karyawan tidak dapat di promosikan menjadi karyawan tetap,pekerja mendapat uang pesiun dan pesangon yang sebagaimana haknya sebelumnya.

Undang-undang seharusnya dibuat untuk menciptakan keadilan, pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam penyusunan dan penerapan undang-undang untuk menjamin kesejahteraan masyarakat, undang-undang yang disusun seharusnya tidak berpihak kepada satu kelompok yang diuntungkan, konsep kesejahteraan yang seharusnya di perhatikan oleh pemerintah dalam penyusunan undang-undang, dimana kesejahteraan masyarakat menjadi kunci dalam peningkatan kembali ekonomi pembangunan di Indonesia, bukan hanya menguntungkan bagi investor dan para pengusaha saja, konsep kesejahteraan yang dimaksud yaitu dengan mengacu kepada kebutuhan hidup layak bagi masyarakat khususnya pekerja dengan mengatur regulasi dan memperhatikan kesejahteraan para pekerja agar tidak adanya diskriminasi yang didapat pekerja dari perusahaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan mensamaratakan lamanya jam kerja di perusahaan-perusahaan.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Dinas Tenaga kerja merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi untuk melakukan pembinaan, pengendalian, pengawasan di bidang ketenagakerjaan serta sebagai mediator penyelesaian masalah di bidang hubungan industrial, pendataan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Tangerang juga menjadi tugas dari dinas tenaga kerja, dimana pendataan seperti identitas dari perusahaan, hubungan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, peluang pekerjaan harus di laporkan oleh perusahaan kepada dinas tenaga kerja agar memudahkan pengawasan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja terhadap perusahaan-perusahaan yang ada. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 kewenangan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Kota dialihkan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi, K3 keselamatan kerja, pengawasan norma-norma upah, norma jam kerja menjadi kewenangan provinsi,

kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota yaitu pengawasan terakit pemogokan pekerja, pengaduan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga penempatan pelatihan tenaga kerja di lingkup kabupaten/Kota.

Selama penerapan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 banyak terjadi masalah dalam hubungan industrial di Kabupaten Tangerang yang melibatkan perusahaan dan pekerja, yang tak jarang berujung dengan pemutusan hubungan kerja atau PHK kepada para pekerja yang membuat kondisi sosial ekonomi pekerja di Kabupaten Tangerang menjadi terdampak. Di katakan oleh Dani Ifan Prasetyo Pekerja yang terdampak akibat Penerapan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Sejauh ini Upaya hukum adalah pendampingan oleh serikat buruh terkait pekerja yang terdampak oleh undang-undang ini, kemudian dibantu oleh dinas tenaga kerja dalam penyelesaian masalah antara pekerja dan perusahaan di lingkungan kerja.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Ibu Desyanti Kabid Hubungan Industrial dan Pengaduan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengatakan Dinas Tenaga kerja kabupaten melakukan pengawasan dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja agar mendapatkan upah minimal UMK yang berlaku, pengawasan jam kerja agar sesuai dengan regulasi perundang-undangan, juga memastikan pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan. Namun hal berbeda di katakan oleh wakil ketua DPC KSPSI Kabupaten Tangerang bapak arsadi, upaya Dinas Tenaga kerja dalam memastikan kesejahteraan pekerja masih kurang maksimal dalam segi pengawasan, dimana di beberapa daerah industri di Kabupaten Tangerang tidak berjalan efektif, banyak perusahaan yang tidak membayar uang THR atau hanya membayar setengahnya, pemutusan kontrak sepihak pada saat memasuki bulan ramadhan, kurangnya SDM dari Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan pengawasan yang membuat hal itu tidak efektif.

KESIMPULAN

Implementasi Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di Kabupaten Tangerang masih kurang efektif, karena tidak adanya peraturan daerah pelaksana yang mengatur penerapan undang-undang cipta kerja serta kurangnya sumberdaya manusia dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam pengawasan penerapan undang-undang di wilayah industri Kabupaten Tangerang membuat penerapan masih kurang efektif, kesejahteraan pekerja di Kabupaten Tangerang dalam penerapan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tidak semua perusahaan menerapkan beberapa perusahaan tidak membayar sesuai dengan ketentuan upah, kemudian perusahaan mempekerjakan pekerja magang melebihi kuota yang seharusnya untuk menghindari upah UMK yang ada. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memiliki upaya dalam peningkatan kesejahteraan pekerja agar mendapatkan upah minimal UMK yang berlaku, pengawasan jam kerja agar sesuai dengan regulasi perundang-undangan, juga memastikan pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan. namun upaya dinas tenaga kerja ini masih perlu ditingkatkan agar peran pemerintah dapat dirasakan oleh pekerja, karena fakta dilapangan mengatakan masih banyak pekerja yang terdampak belum tersentuh oleh pengawasan pemerintah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada civitas akademika Universitas Muhammadiyah Tangerang, Bapak Amiludin selaku dosen pembimbing tugas akhir saya yang telah membimbing hingga dapat menyelesaikan artikel ini, Bapak Yusuf Fadli selaku ketua program studi dan kedua kepada orang tua yang selalu memberi dukungan kepada penulis.

REFERENCES

- Abduh, R. (2022). Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota. *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 3(2008), 38–44. <https://doi.org/10.55357/jis.v3i1.211>
- Anggusti, M. (2019). *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*. In M. Deesis Edith (Ed.), *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja* (p. 44). Bhuana Ilmu Populer/Kelompok Gramedia.
- Azarella, L. A. (2020, November 11). Aksi KSPI, Demo Buruh, dan Penolakan UU Cipta Kerja... *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/11/11/151500265/aksi-kspi-demo-buruh-dan-penolakan-uu-cipta-kerja?page=all>
- Bagus, M., Saputra, B., Bagus, C., & Praja, E. (2022). Amnesti: Jurnal Hukum Refleksi Satu Tahun Undang-Undang Cipta Kerja: Quo Vadis Jaminan Kesejahteraan dan Keadilan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Hukum*, 4(2), 94–108.
- Bps.go.id. (2021). *Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten (Jiwa), 2019-2021*. Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. <https://banten.bps.go.id/indicator/6/151/1/jumlah-angkatan-kerja-menurut-kabupaten-kota.html>
- Dian Sudiantini, Sonya Febrina Narwastu Ambarita, Suhartini Suhartini, Widya Ananda, & Zalendra Zalendra. (2023). Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 308–316. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1216>
- Fithri, N. H. (2020). Welfare And Application Of Justice For Workers on the Employment Cluster of Job Creation Law. *Wijaya Putra Law Review*, 1(2), 120–129.
- Hisbulloh, M. H., & Wahyuni, R. D. (2022). Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v3i1.121>
- Kandarani, W. (2020). Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja. *Journal Education & Development*, 8(2), 192–194.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45–63.
- Ma'arif, A. S. (2021, November 23). Upah Minimum Kabupaten Tangerang 2022 naik 10 persen. *Antara Banten News*. <https://banten.antaranews.com/berita/195613/upah-minimum-kabupaten-tangerang-2022-naik-10-persen>
- Nugroho, R. (2014). *Public Policy*. PT. Elex Media Komputindo.
- Poernamadajaja, D., & Hufron. (2019). Perbandingan Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Kontrak. *Mimbar Keadilan*, 15, 81–92.
- Pratama, R. baiquni. (2023). 6 Kontroversi di Perppu Cipta Kerja: Libur 1 Hari, Pesangon, hingga TKA. *Kumparan.Com*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/6-kontroversi-di-perppu-cipta-kerja-libur-1-hari-pesangon-hingga-tka-1zYikuxPphH/full>
- Prayoga, I. (2022, October 12). Serap Aspirasi Buruh, Pemkab Tangerang Ingin Katrol Produktivitas Perusahaan. *Tribun Tangerang.Com*. <https://tangerang.tribunnews.com/2022/10/12/serap-aspirasi-buruh-pemkab-tangerang-ingin-katrol-produktivitas-perusahaan>
- Sandi, F. (2022, October 17). Tolak Omnibus Law Cipta Kerja, Buruh Tuntut Upah Akal Sehat. *Cnbc Indonesia.Com*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221017170301-4-380355/tolak-omnibus-law-cipta-kerja-buruh-tuntut-upah-akal-sehat>
- Santia, T. (2020, November 3). *4 Penolakan Buruh Soal UU Cipta Kerja yang Sudah Ditandatangani Jokowi*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4398370/4-penolakan-buruh-soal-uu-cipta-kerja-yang-sudah-ditandatangani-jokowi>
- Statistik.tangerangkab.go.id. (2021). *Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Pekerjaan Menurut Kecamatan Di Kabupaten Tangerang. Sistem Informasi Statistik Daerah Kabupaten Tangerang*. <https://statistik.tangerangkab.go.id/data-sektoral/kependudukan/2021/jumlah-penduduk-berdasarkan-jenis-pekerjaan-menurut-kecamatan-di-kabupaten-tangerang>
- Subroto, H. (2023). Efektivitas Undang Undang Cipta Kerja Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *Journal Luris Scienta*, 1, Nomor 2, 8–16. <https://doi.org/10.28946/jis.Vol1.Iss1>
- Sutrisno, H. (2020). Pengaruh Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 78–84. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v4i1.670>
- Tangerangkab.go.id. (2022a). *Disnaker Sosialisasi agar Peraturan Perusahaan Mengatur Hubungan Industrial yang Harmonis*. Web Terpadu. <https://tangerangkab.go.id/detail-konten/show-berita/6434>
- Tangerangkab.go.id. (2022b). *Statistik seluruh Perusahaan. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tangerang*. https://sinusa.tangerangkab.go.id/stat_perindustri
- Wardani, R. P., & Firdaus, S. U. (2022). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Undang-Undang. *Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional*, 1(4), 724–733.
- Winda Fitri, L. H. (2021). Problematika Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undangan. *Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 725–735.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2023 Madhori, Amiludin, Arif Ginanjar Suryatman, Yusuf Fadli. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.