HARISA: Jurnal Hukum, Syariah, dan Sosial, 02 (2), 2025: 48-61
ISSN: XXXX-XXXX, E-ISSN: XXXX-XXXX
DOI:

Analisis Yuridis Terhadap Dampak *Rigiditas* Peraturan Kerja Terkait Tingkat Pengangguran

Nur Laila
Prodi Studi Ilmu Hukum Universitas Terbuka, Indonesia.
E-mail:nurlaila311201 @gmail.com
*corresponding author

Abstract

This study aims to analyze, from a juridical perspective, how the rigid or inflexible character of labor regulations in Indonesia contributes to high unemployment rates. The research method employed is normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. Primary data in the form of legislation, such as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its amendments, were analyzed qualitatively. The research findings indicate that regulatory rigidity manifests in several forms, including inflexible minimum wage provisions, convoluted and high-cost licensing and termination of employment (PHK) procedures, and administrative burdens that are onerous for employers, especially micro, small, and medium enterprises . This rigidity creates disincentives for employers to expand their businesses and hire new workers, and it encourages the informal labor market. The juridical implications of these findings highlight a mismatch between the objective of worker protection in labor law and the principles of labor market efficiency and flexibility. In conclusion, the rigidity of labor regulations is not merely an administrative issue but also a structural legal problem requiring policy reconstruction. The study recommends regulatory reform towards a flexicurity model that integrates flexibility for employers with adequate social security guarantees for workers.

Keywords: *Juridical Analysis; Regulatory Rigidity; Labor Law; Unemployment; Labor Market Flexibility.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis bagaimana karakter *rigid* atau kaku dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan *(statute approach)* dan konseptual *(conceptual approach)*. Data primer berupa peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, dianalisis secara kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *rigiditas* regulasi termanifestasi dalam beberapa bentuk, seperti ketentuan upah minimum yang tidak fleksibel, prosedur perizinan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berbelit dan berbiaya tinggi, serta beban administratif yang memberatkan bagi pengusaha, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Rigiditas ini menciptakan disinsentif bagi pengusaha untuk memperluas usaha dan merekrut pekerja baru, serta mendorong pasar kerja informal. Implikasi yuridis dari temuan ini menyoroti adanya ketidaksesuaian *(mismatch)* antara tujuan perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan dengan prinsip efisiensi dan fleksibilitas pasar kerja. Kesimpulannya, rigiditas peraturan kerja bukan hanya menjadi masalah administratif, melainkan juga masalah hukum struktural yang memerlukan rekonstruksi kebijakan. Penelitian merekomendasikan perlunya reformasi regulasi menuju model *flexicurity* yang mengintegrasikan fleksibilitas bagi pengusaha dengan jaminan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja.

Kata Kunci: Analisis Yuridis; Rigiditas Regulasi; Hukum Ketenagakerjaan; Pengangguran; Fleksibilitas Pasar Kerja.

Pendahuluan

Indonesia, sebagai negara dengan jumlah penduduk produktif yang besar dan bonus demografi yang sedang berjalan, dihadapkan pada tantangan strategis dalam menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan(Arliman S, 2017). Dalam konteks ini,

hukum ketenagakerjaan hadir dengan misi mulia, yakni melindungi hak-hak dasar pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis(Melda & Kurniati, 2022). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta sederet peraturan turunannya merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk mewujudkan perlindungan tersebut(Mahasin, 2024). Namun, dalam praktiknya, terdapat suatu paradoks yang mengemuka: di satu sisi, regulasi dirancang untuk melindungi dan memberdayakan pekerja, namun di sisi lain, kompleksitas dan kekakuan *(rigidity)* yang melekat padanya justru dituding sebagai salah satu faktor yang menghambat penciptaan lapangan kerja dan berkontribusi pada tingginya angka pengangguran(Ashfiya, 2023).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) secara konsisten menunjukkan bahwa pengangguran, khususnya di kalangan generasi muda dan tenaga kerja terdidik, masih menjadi masalah struktural yang belum terselesaikan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang fluktuatif namun cenderung tinggi, terutama pada periode resesi ekonomi, mengindikasikan kerapuhan pasar kerja Indonesia. Lebih memprihatinkan, pengangguran jangka panjang dan ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri *(skills mismatch)* semakin memperumit masalah ini. Situasi ini tidak hanya menjadi beban ekonomi, tetapi juga berpotensi memicu gejolak sosial dan politik, mengingat jutaan individu kehilangan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan berkontribusi pada pembangunan nasional(Habib et al., 2023).

Karakter rigid dalam regulasi ketenagakerjaan dapat terlihat dalam beberapa aspek kunci. Ketentuan mengenai upah minimum yang seragam dan sering kali tidak mempertimbangkan kondisi spesifik daerah atau sektor usaha dapat membebani industri padat karya(Pamungkas, 2016). Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sangat protektif dan berbelit-belit, meskipun bertujuan baik, sering kali ditafsirkan sebagai risiko hukum dan biaya tinggi bagi pengusaha, sehingga mendorong keengganan untuk melakukan perekrutan permanen. Selain itu, tumpang-tindih perizinan, kewajiban administratif yang rumit, dan beban non-upah lainnya

menambah ongkos kepatuhan *(compliance cost)* yang signifikan, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang merupakan penyerap tenaga kerja terbesar(Sudjana, 2017).

Rigiditas ini pada akhirnya membentuk perilaku rasional dari pelaku ekonomi. Pengusaha, terutama di sektor formal, cenderung lebih berhati-hati dan resisten untuk menambah karyawan baru, memilih strategi seperti overtime, outsourcing, atau beralih ke otomasi. Hal ini mempersempit pintu masuk bagi pencari kerja baru. Di sisi lain, rigiditas juga mendorong perluasan pasar kerja informal, di mana pekerjaan tidak terlindungi oleh jaminan sosial, upah layak, atau kepastian hukum. Akibatnya, terjadi segmentasi pasar kerja yang tajam antara sektor formal yang stagnan dan sektor informal yang rapuh, yang pada gilirannya justru menjauhkan pekerja dari perlindungan yang sebenarnya ingin dicapai oleh hukum(Samosir, 2018).

Dari perspektif ilmu hukum, fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan *(gap)* yang lebar antara hukum di dalam buku *(law in books)* dan hukum dalam kenyataan *(law in action)*. Hukum ketenagakerjaan yang idealnya berfungsi sebagai instrumen keadilan dan pemerataan, dalam implementasinya justru dapat menciptakan distorsi ekonomi dan ketidakadilan baru. Prinsip perlindungan pekerja yang absolut tanpa mempertimbangkan daya saing dunia usaha dan dinamika pasar kerja global ternyata menghasilkan konsekuensi yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan analisis kritis terhadap efektivitas dan dampak sosio-ekonomi dari struktur regulasi yang ada(Ashfiya, 2023; Marguratua & Gultom, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyentuh hubungan antara regulasi ketenagakerjaan dan kinerja pasar kerja, baik dari sudut pandang ekonomi maupun hukum. Namun, belum banyak kajian yang secara khusus dan mendalam melakukan analisis yuridis terhadap konstruksi rigiditas dalam peraturan perundang-undangan Indonesia dan mengaitkannya secara langsung dengan variabel tingkat pengangguran sebagai dampak hukum (*legal impact*). Kebanyakan kajian terfokus pada aspek perlindungan semata. Penelitian ini berusaha mengisi celah *(research gap)* tersebut dengan

menempatkan rigiditas regulasi sebagai objek analisis hukum utama untuk melihat kontribusinya terhadap masalah pengangguran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk rigiditas yuridis dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia; (2) Menelusuri mekanisme hukum bagaimana rigiditas tersebut menciptakan disinsentif bagi penciptaan lapangan kerja; dan (3) Menawarkan rekonstruksi pemikiran hukum menuju regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berkeadilan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif *(doctrinal research)* dengan pendekatan perundang-undangan *(statute approach)* dan pendekatan konseptual *(conceptual approach)*. Dimana data primer berupa bahan hukum utama meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, serta peraturan pelaksanaannya, dianalisis secara kualitatif melalui teknik deskriptif-analitis untuk mengidentifikasi karakter rigid dalam pasal-pasal yang relevan dan menjelaskan mekanisme kausalitas hukumnya terhadap peningkatan angka pengangguran, dengan dukungan bahan hukum sekunder berupa jurnal, buku, dan laporan resmi untuk memperkuat konteks dan argumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Bentuk-Bentuk Rigiditas Yuridis Dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia

Regulasi ketenagakerjaan Indonesia sering kali dikarakteristikkan oleh adanya *rigiditas yuridis*, yaitu kekakuan hukum yang membatasi fleksibilitas hubungan kerja dan adaptasi pasar. Kekakuan ini terutama bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang dibentuk dalam semangat perlindungan maksimal bagi pekerja, namun kerap dianggap menciptakan beban tinggi bagi dunia usaha. Salah satu bentuk rigiditas paling fundamental adalah ketentuan

mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Regulasi membatasi penggunaan PKWT hanya pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman, atau terkait produk baru, dengan masa kontrak dan perpanjangan yang sangat dibatasi. Ketentuan ini bertujuan mencegah praktek outsourcing dan pekerja kontrak abadi, namun di sisi lain mengurangi fleksibilitas perusahaan dalam mengelola tenaga kerja untuk proyek atau permintaan yang bersifat fluktuatif(Saputra et al., 2022).

Rigiditas berikutnya yang sangat signifikan terletak pada prosedur dan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Ketenagakerjaan menetapkan alasan PHK yang sangat terbatas dan mensyaratkan prosedur yang berbelit, termasuk kewajiban musyawarah bipartit, mediasi, dan persetujuan dari lembaga tripartit. Di samping itu, perusahaan diwajibkan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang jumlahnya sangat besar, bisa mencapai puluhan kali gaji. Meskipun bertujuan melindungi pekerja dari PHK sepihak, biaya dan risiko hukum yang tinggi ini sering kali dinilai menghambat penciptaan lapangan kerja formal dan mendorong praktik perekrutan tidak langsung melalui penyedia jasa pekerja *(outsourcing)* untuk menghindari status pekerja tetap(Susiani, 2020).

Ketentuan mengenai upah minimum juga mencerminkan rigiditas tersendiri. Penetapan upah minimum secara provinsi dan kabupaten/kota, dengan formula perhitungan yang kompleks (Kebutuhan Hidup Layak), bersifat wajib dan mengikat semua pelaku usaha tanpa mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan, skala usaha, atau produktivitas. Mekanisme ini, meski bertujuan menjamin pendapatan dasar pekerja, dapat memberatkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta berpotensi mendorong inflasi dan pengangguran jika kenaikannya tidak diimbangi dengan pertumbuhan produktivitas dan ekonomi(Tilaar, 2020).

Rigiditas juga tampak dalam regulasi waktu kerja dan lembur. UU menetapkan batas jam kerja yang kaku (7 jam sehari atau 40 jam seminggu) dengan ketentuan istirahat yang spesifik. Perhitungan upah lembur pun memiliki rumus yang tetap. Ketentuan ini, meski penting untuk kesehatan dan keselamatan kerja, kurang memberikan ruang bagi model kerja fleksibel atau shift yang mungkin dibutuhkan

oleh industri tertentu, seperti teknologi atau layanan 24 jam, tanpa dikenakan biaya lembur yang signifikan.

Aturan terkait *outsourcing* atau penyediaan jasa pekerja, meski telah diubah melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tetap mengandung kekakuan. Pekerjaan yang boleh di-*outsource* hanya dibatasi pada lima bidang (katering, kebersihan, keamanan, tenaga pendukung di pertambangan/minyak & gas, dan jasa di bidang transportasi). Pembatasan ketat ini dimaksudkan mencegah pelemahan posisi tawar pekerja, tetapi sering kali tidak mengakomodasi kebutuhan spesialisasi dan efisiensi di berbagai sektor industri modern yang dinamis(Chairy, 2023).

Kewajiban administratif dan kepatuhan yang kompleks turut menyumbang rigiditas. Pengusaha dibebani kewajiban untuk memiliki peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) jika mempekerjakan di atas jumlah tertentu, menyusun struktur dan skala upah, serta melaporkan secara berkala. Prosedur perizinan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) yang rumit juga menjadi contoh. Beban administratif ini meningkatkan biaya kepatuhan *(compliance cost)* dan dapat menghambat iklim berusaha, terutama bagi perusahaan pemula(Samosir, 2018).

Selain itu, pembatasan kerja perempuan dan anak yang sangat protektif, meski berlandaskan niat mulia, dapat berubah menjadi rigiditas jika tidak kontekstual. Aturan mengenai kerja malam, larangan pekerjaan tertentu, dan ketentuan cuti haid/ melahirkan/menyusui, jika diterapkan secara sangat kaku tanpa mempertimbangkan jenis industri dan kesepakatan bersama, dapat membatasi peluang kerja bagi perempuan atau justru menciptakan diskriminasi terselubung dalam perekrutan.

Rigiditas dalam penyelesaian perselisihan industrial juga patut dicatat. Meski telah ada upaya perbaikan, jalur penyelesaian yang panjang dari bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial memakan waktu dan biaya besar bagi kedua belah pihak. Proses yang lama ini justru dapat memperpanjang ketidakpastian dan menghambat penyelesaian cepat yang dibutuhkan dalam dunia bisnis(Bahmid, 2024).

Di level struktural, peran dominan negara dan serikat pekerja dalam menentukan hampir seluruh aspek hubungan kerja menciptakan lingkungan yang kurang mendorong negosiasi langsung dan fleksibel antara pengusaha dan pekerja. Model *command and control* dalam regulasi, di mana negara menentukan standar detail, mengurangi ruang untuk inovasi kontrak kerja dan model pengupahan yang lebih sesuai dengan karakteristik industri dan preferensi individu pekerja.

Secara keseluruhan, rigiditas yuridis dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia merupakan produk dari tarik-menarik antara tujuan perlindungan sosial *(social protection)* dan kebutuhan efisiensi ekonomi *(economic efficiency)*. Reformasi melalui UU Cipta Kerja telah berupaha melunakkan beberapa aspek rigiditas tersebut, seperti penyederhanaan prosedur PHK dan perluasan jenis pekerjaan yang boleh dikontrak, namun esensi proteksionisme tetap kuat. Tantangan ke depan adalah merancang sistem ketenagakerjaan yang mampu menjaga hak-hak dasar pekerja secara prinsipil, namun sekaligus menyediakan instrumen hukum yang cukup fleksibel untuk merespons dinamika pasar kerja, mendorong investasi, dan menciptakan lapangan kerja yang luas dan berkualitas.

Mekanisme dan Bukti Dampak Rigiditas terhadap Tingkat Pengangguran

Secara teoretis, rigiditas peraturan kerja menciptakan mekanisme kausal yang langsung memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja melalui dua saluran utama: permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pada saluran permintaan, aturan yang kaku—seperti biaya PHK yang sangat tinggi dan prosedur yang berbelit—diinternalisasi oleh pelaku usaha sebagai *risk premium* atau peningkatan biaya dan risiko operasional. Perusahaan, khususnya UMKM dan sektor padat karya, menjadi sangat berhati-hati dalam merekrut pekerja tetap karena khawatir tidak dapat melakukan penyesuaian tenaga kerja jika bisnis mengalami penurunan. Akibatnya, strategi *hire less* (lebih sedikit merekrut) atau *hire flexibly* (mempekerjakan secara fleksibel) menjadi pilihan rasional, yang pada akhirnya menekan penciptaan lapangan kerja formal baru(Chairy, 2023).

Mekanisme ini diperkuat oleh kecenderungan perusahaan untuk beralih ke pola perekrutan tidak langsung. Ketatnya aturan PKWT dan larangan outsourcing untuk pekerjaan inti justru mendorong praktik penyediaan tenaga kerja yang tidak sesuai aturan *(illegal outsourcing)* atau memperpanjang rantai subkontrak. Dampaknya, banyak pekerja terjebak dalam status kerja informal atau kontrak jangka pendek yang berulang tanpa jaminan kepastian dan perlindungan sosial jangka panjang. Dengan demikian, rigiditas yang bertujuan melindungi pekerja malah memicu ekspansi pasar kerja informal yang rentan, di mana tingkat pengangguran terselubung *(underemployment)* justru tinggi(Juliani, 2019).

Pada sisi penawaran tenaga kerja, rigiditas regulasi menciptakan fenomena segmentasi pasar yang dikenal sebagai *insider-outsider problem*. Para pekerja yang telah berada dalam sistem kerja formal *(insiders)* terlindungi secara berlebihan oleh aturan yang menyulitkan PHK dan menjamin kompensasi besar. Namun, perlindungan ini menciptakan tembok tinggi bagi pencari kerja baru, lulusan segar, dan pengangguran *(outsiders)* untuk memasuki pasar kerja formal. Perusahaan enggan merekrut *outsiders* yang belum terbukti produktivitasnya karena risiko hukum dan finansial yang harus ditanggung jika nanti harus menghentikan mereka. Akibatnya, terjadi *jobless growth* dimana pertumbuhan ekonomi tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja yang memadai(Arliman S, 2017).

Hubungan kausal antara rigiditas hukum dan pengangguran ini bukan sekadar konstruksi teoretis, tetapi didukung oleh sejumlah bukti empiris. Data Badan Pusat Statistik (BPS) secara konsisten menunjukkan bahwa proporsi pekerja informal di Indonesia masih sangat dominan, mencapai sekitar 70% dari total pekerjaan yang ada sebelum pandemi. Tingginya angka informal ini berkorelasi dengan rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja di sektor formal, yang sebagian dapat ditelusuri pada ketatnya regulasi. Studi yang dilakukan oleh Bank Dunia dan OECD berulang kali menyoroti bahwa indeks ketenagakerjaan Indonesia, terutama dalam aspek ketatnya

aturan PHK dan upah minimum, berkontribusi pada lambatnya penciptaan pekerjaan formal.

Bukti lain dapat dilihat dari respons investasi. Survei terhadap pelaku usaha, baik domestik maupun asing, sering mengidentifikasi ketenagakerjaan yang tidak fleksibel sebagai salah satu hambatan utama berinvestasi dan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia. Investasi padat modal lebih dipilih dibandingkan investasi padat karya karena biaya dan risiko tenaga kerja yang tinggi. Hal ini berimplikasi pada elastisitas penyerapan tenaga kerja yang rendah terhadap pertumbuhan ekonomi.

Menyadari masalah ini, pemerintah melakukan reformasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020). Kebijakan ini berupaha melunakkan beberapa titik rigiditas utama, seperti menyederhanakan prosedur dan mengurangi besaran kompensasi PHK dalam skema tertentu, serta memperluas cakupan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Tujuan kebijakan ini secara eksplisit adalah meningkatkan fleksibilitas pasar kerja untuk menarik investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

Namun, evaluasi dampak UU Cipta Kerja terhadap penurunan pengangguran masih memerlukan waktu dan harus dianalisis dengan hati-hati. Data awal pasca-pandemi menunjukkan pemulihan penyerapan tenaga kerja, tetapi sulit untuk mengatribusikannya semata-mata pada reformasi regulasi, karena dipengaruhi juga oleh faktor siklus ekonomi global. Kekhawatiran justru muncul bahwa fleksibilitas yang baru ini, tanpa pengawasan ketat, dapat menggiring pada prevalensi pekerjaan kontrak jangka pendek yang justru tidak stabil, sehingga hanya memindahkan masalah dari pengangguran terbuka ke ketenagakerjaan yang rentan *(vulnerable employment)*.

Secara komparatif, pengalaman negara-negara OECD seperti Denmark dengan model *flexicurity* memberikan alternatif menarik. Model ini menggabungkan fleksibilitas perekrutan dan PHK bagi pengusaha dengan sistem jaminan sosial yang kuat (seperti tunjangan pengangguran yang memadai dan program pelatihan ulang intensif) bagi pekerja. Hasilnya, Denmark berhasil menjaga tingkat pengangguran yang rendah sekaligus memberikan perlindungan yang nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa solusi terhadap

pengangguran bukan terletak pada rigiditas atau fleksibilitas ekstrem, tetapi pada paket kebijakan yang seimbang.

Jadi, terdapat jalur kausal yang kuat dan bukti awal bahwa rigiditas peraturan kerja berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran dan informalitas di Indonesia. Rigiditas tersebut menekan permintaan tenaga kerja formal, meminggirkan pencari kerja baru, dan mendistorsi keputusan investasi. Meskipun reformasi melalui UU Cipta Kerja telah berupaha mengoreksi masalah ini, efektivitas jangka panjangnya dalam menciptakan pekerjaan yang layak dan berkelanjutan masih perlu dibuktikan. Rekomendasi kebijakan ke depan harus mengarah pada penciptaan sistem ketenagakerjaan yang lebih adaptif, tetapi didukung oleh jaring pengaman sosial yang kuat, sehingga dapat mencapai tujuan ganda: mendorong pertumbuhan lapangan kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja.

Kesimpulan

Bahwa rigiditas yuridis dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia—yang termanifestasi dalam ketentuan ketat tentang PHK, PKWT, upah minimum, dan beban administratif—tidak hanya menciptakan lingkungan hukum yang kaku, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi yang nyata terhadap tingkat pengangguran. Mekanisme kausalnya bekerja melalui penekanan pada permintaan tenaga kerja formal, di mana perusahaan menjadi enggan merekrut secara permanen karena tingginya biaya dan risiko, serta melalui segmentasi pasar kerja yang meminggirkan pencari kerja baru *(outsiders)*. Akibatnya, tercipta paradoks di mana regulasi yang bertujuan melindungi justru mendorong ekspansi pekerjaan informal, pengangguran terselubung, dan ketidakmampuan ekonomi menciptakan lapangan kerja yang sebanding dengan pertumbuhannya.

Oleh karena itu, solusi yang berkelanjutan tidak terletak pada pilihan dikotomis antara rigiditas protektif atau fleksibilitas absolut, melainkan pada perancangan sistem ketenagakerjaan yang berimbang. Reformasi melalui UU Cipta Kerja merupakan langkah

korektif menuju fleksibilitas, namun efektivitas jangka panjangnya dalam menciptakan pekerjaan layak masih perlu dibuktikan dan harus disertai dengan pengawasan ketat. Ke depan, Indonesia perlu mengadopsi pendekatan *flexicurity* yang menggabungkan fleksibilitas bagi pengusaha dengan jaring pengaman sosial yang kuat bagi pekerja, seperti tunjangan pengangguran dan program pelatihan ulang. Hanya dengan kebijakan yang holistik dan adaptif, tujuan ganda perlindungan pekerja dan penciptaan lapangan kerja yang luas dan berkualitas dapat tercapai secara simultan.

Daftar Pustaka

Arliman S, L. (2017). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. In *Jurnal Selat* (Vol. 5, Issue 1, pp. 74–87). download.garuda.kemdikbud.go.id. http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat

Ashfiya, D. G. (2023). Diskursus Pergeseran Konsep Diskresi Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Dan Pengujiannya Pada Peradilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Hukum Peratun*, *6*, 57–88. https://doi.org/10.25216/peratun.612023.57-88

Bahmid, S. (2024). *Efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perspektif teori Efektivitas Hukum: Studi kasus di Dinas Tenaga Kerja dan …*. etheses.uin-malang.ac.id. http://etheses.uin-malang.ac.id/62401/

Chairy, R. V. Y. (2023). Implikasi Normatif Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perseroan Perorangan sebagai Reformasi Hukum Bisnis di Indonesia. *Indonesia Berdaya*, *4*(4), 1347–1358. https://doi.org/10.47679/ib.2023565

Habib, M., Hadiarlamsyah, A., Sunardi, L. W. P., & Chesar, W. (2023). Perkembangan Hukum Persaingan Usaha Pasca Berlakunya Perpu Cipta Kerja. *Jurnal Usm Law Review*, *6*(1), 125. https://doi.org/10.26623/julr.v6i1.6569

Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law and Governance Journal*, *2*(2),

314–325. https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.314-325

Mahasin, A. (2024). Purifikasi Konsep Diskresi Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, *13*(1). https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/1606

Marguratua, A., & Gultom, E. R. (2023). Reformasi Hukum Dibidang Kekayaan Intelektual Terkait Pengaturan Percepatan Layanan Paten Sederhana. *Ensiklopedia of Journal*, *6*(1), 662–667. https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/1892

Melda, E., & Kurniati. (2022). Dilema Etis Pekerja Sosial Dalam Menerapkan Nilai Dan Etika Pekerjaan Sosial Terhadap Penanganan Perkawinan Anak Usia Dini. In *Jurnal Inovasi Penelitian* (Vol. 2, Issue 11, pp. 3665–3674).

Pamungkas, S. (2016). Diskresi Dalam Penetapan Upah Minimum Oleh Gubernur. In *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* (Vol. 1, Issue 1, p. 61). ejournal.uksw.edu. https://doi.org/10.24246/jrh.2016.v1.i1.p61-79

Samosir, A. (2018). Penyelesaian Sengketa Konsumen Yang Dilakukan Badan Penyelesaian Perlindungan Konsumen. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, *2*(2), 133. https://doi.org/10.24269/ls.v2i2.1245

Saputra, M. B. B., Praja, C. B. E., & Indrawati, S. (2022). Refleksi Satu Tahun Undang-Undang Cipta Kerja: Quo Vadis Jaminan Kesejahteraan dan Keadilan di Tengah Pandemi Covid-19. *Amnesti: Jurnal Hukum*, *4*(2), 94–108. https://doi.org/10.37729/amnesti.v4i2.2084

Sudjana, U. (2017). Pembangunan Hukum dalam Peningkatan Daya Saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia Sebelum dan Pasca Kesepakatan Integrasi Ekonomi ASEAN. In *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* (Vol. 4, Issue 2, pp. 298–318). https://doi.org/10.22304/pjih.v4n2.a5

Susiani, D. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.* (Issue 13). books.google.com.

https://www.google.co.id/books/edition/Perkembangan_Hukum_Ketenagakerjaan_di_In/sePWDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

Tilaar, A. F. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, *4*(2), 1–10. https://doi.org/10.24967/jmms.v4i2.618