



**MENGULIK IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH MENGENAI
PENGESAHAN PERPPU CIPTA KERJA
(STUDI PADA PEKERJA, SERIKAT PEKERJA DAN PERUSAHAAN DI KOTA
SEMARANG)**

M. Stalastul Mustofa¹, Raully Sijabat², Rita Meiriyanti³.

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 19 Agustus

Disetujui: 30 Agustus

Dipublikasikan: 8

September

Keywords:

*Implementation of
government policy.*

Abstract (Inggris)

This research aims to analyze the implementation of government policies regarding the ratification of the Job Creation Perppu for workers, trade unions and companies in the city of Semarang. The benefit of this research is that this research can be used as input in preparing and determining appropriate Human Resource Management strategies in order to get more optimal results. The partners and informants for this research are workers, unions and companies in the city of Semarang. Data analysis in this research used qualitative interview research. The results of the analysis and discussion show that the main objective of the PERPPU policy regarding job creation is to create jobs through increasing the ease and security of doing business, increasing investment, and protecting and empowering workers (KKIR). The impact of PERPPU implementation on employees is that many employees are laid off, employees receive severance pay. low, permanent employees are replaced with contract or social workers, and employees feel uncertain about employee welfare. The impact of PERPPU implementation on the company is that company regulations become more structured with the PERPPU being ratified. The company feels that it is fair with employee welfare and company profits. Impact of implementation. PERPPU on work unions. Work unions are experiencing outsourcing contracts at the same time, BPJS is not paying enough attention to leave, wages below the UMK are not being paid attention to, they are not getting any protection at all.

Keywords: Implementation of Government Policy.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Mengulik Implementasi Kebijakan Pemerintah Mengenai Pengesahan Perppu Cipta Kerja Pada Pekerja, Serikat Pekerja Dan Perusahaan Di Kota Semarang. Manfaat pada penelitian ini adalah penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam menyusun dan menetapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat agar mendapatkan hasil yang lebih optimal. Partner dan informan penelitian ini adalah pekerja, serikat kerja, dan perusahaan Di Kota Semarang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif wawancara. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan Tujuan utama kebijakan PERPPU tentang penciptaan lapangan kerja adalah menciptakan lapangan kerja melalui peningkatan kemudahan dan keamanan berusaha, peningkatan investasi, serta perlindungan dan pemberdayaan pekerja (KKIR), Dampak Implementasi PERPPU terhadap karyawan yaitu banyak karyawan di PHK, karyawan mendapat pesangon rendah, Karyawan Tetap di ganti menjadi karyawan kontrak ataupun arsos, dan karyawan merasa ketidakpastian terhadap Kesejahteraan karyawan, Dampak Implementasi PERPPU terhadap perusahaan yaitu peraturan perusahaan semakin terstruktur dengan adanya PERPPU yang di sahkan, perusahaan merasa sudah adil dengan kesejahteraan karyawan dan keuntungan perusahaan, Dampak Implementasi PERPPU terhadap serikat kerja Serikat kerja mengalami kontrak outsourcing secara bersamaan, BPJS yang kurang di perhatikan Cuti, upah di bawah UMK itu tidak diperhatikan sama sekali tidak mendapat perlindungan.

Kata kunci : Implementasi Kebijakan Pemerintah.

¹correspondence Address
Institutional address: Universitas PGRI Semarang
E-mail: muhammasstalastulmustofa@gmail.com

PENDAHULUAN

Kerja Peraturan Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 atau yang biasa disingkat PERPPU Cipta merupakan peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 2 November 2020. PERPPU Cipta Kerja bertujuan untuk mereformasi berbagai aspek pengaturan ekonomi dan bisnis Indonesia di beberapa sektor dengan fokus pada pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Menurut Wardhana (2023) Dosen Hukum Publik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (FH UII), pemerintah berkewajiban untuk membiasakan diri dengan pandangan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait perbaikan proses legislasi serta UU Cipta Kerja yang dijatuhkan oleh Mahkamah Konstitusi penciptaan lapangan kerja dalam PERPPU menunjukkan pemerintah khususnya presiden tidak beritikad baik dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Tujuan utama dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Cipta Kerja adalah untuk merangsang pertumbuhan ekonomi, meningkatkan investasi, dan menciptakan lapangan kerja di Indonesia melalui serangkaian reformasi di berbagai sektor ekonomi. Dengan merombak regulasi – regulasi yang ada, pemerintah berharap dapat menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kondusif dan menarik bagi investor serta pelaku usaha dengan pertimbangan terbukanya lapangan kerja yang banyak supaya tenaga kerja yang ada di Indonesia mudah dalam mencari suatu pekerjaan akan tetapi dari kebijakan tersebut yang memberikan dampak permasalahan yang berbeda tergantung dari prespektif dan situasi masing-masing pekerja. Dalam segi hukum kebijakan ini telah menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama jika tidak diikuti oleh proses legislasi yang lebih formal. Seharusnya Pemerintah mewujudkan prinsip demokrasi atau kedaulatan rakyat yang menjamin peran serta masyarakat dalam proses pengambilan keputusan kenegaraan, sehingga setiap peraturan perundang-undangan yang diterapkan dan ditegakkan mencerminkan perasaan keadilan masyarakat (Sulistiono dan Boediningsih,2023) di perjelas dengan penegasannya yang mana prinsip demokrasi atau kedaulatan rakyat ini sendiri merupakan amanat dari Konstitusi Indonesia pada Pasal 1 ayat (2) UUD NRI 1945.

Berdasarkan hasil prasarvei yang telah di lakukan di Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Kota Semarang pada 23 Agustus 2023, KSPI menolak seluruh isi yang ada di dalam PERPPU Cipta Kerja, beberapa poin pasal yang di anggap merugikan para pekerja antara lain pasal yang mengatur soal alih daya, upah minimum dan cuti panjang yang tidak wajib lagi. Kemudian menurut wawancara yang dilakukan kepada salah satu pekerja pada PT. Sandang Asia Maju Abadi juga merespon perihal penetapan PERPPU Cipta Kerja ini, yang di khawatirkan setelah disahkannya PERPPU ini akan banyak perihal yang tidak sesuai dengan hak-hak yang harus di terima para pekerja, khususnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan jaminan perlindungan pekerja, perubahan peraturan pengupah dapat menyebabkan upah yang lebih rendah bagi sebagian pekerja dan menurunkan kesejahteraan para pekerja, sistem ketetapan kontrak pekerja yang tidak ada kepastian dan cenderung menggunakan sistem outsourcing yang cenderung menggunakan pihak ke tiga dalam kontrak kerja, kemudian ketidakpastian tentang keamanan kerja dan tunjangan terhadap pekerja yang sering dikaitkan dengan kontrak jangka waktu tetap. Jam kerja yang tidak pasti dan cenderung melampaui batas kemanusiaan, dan cuti terhadap ibu hamil yang di hilangkan. Para pekerja di wilayah Kota

semarang menunjukkan rasa ketidak puasan tentang kebijakan pemerintah mengenai pengesahan PERPPU Cipta Kerja dengan melakukan demonstrasi yang sampai dengan berjilid – jilid dan mogok kerja pada beberapa karyawan. Protes dan aksi mogok kerja dapat mengganggu kelancaran implementasi kebijakan dan menciptakan ketidakstabilan. Kebijakan pengesahan PERPPU Cipta Kerja menghambat implementasi yang efektif dan menyebabkan penolakan di tingkat lokal.

Ketika PERPPU di sahkan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja yang baru dengan pertimbangan permasalahan yang sudah disebutkan di atas akan menyebabkan bersebrangan dengan pasal 27 ayat (2) dalam Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa : “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Konsekuensi dari penegasan ini yaitu lahirnya suatu kebijakan Negara menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas – luasnya kepada seluruh masyarakat guna memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai suatu yang layak bagi kemanusiaan. Keberatan para pekerja terhadap pemberlakuan PERPPU Cipta Kerja adalah adanya kekhawatiran mereka akan hilangnya tingkatan kesejahteraan para pekerja, akan tetapi perlunya upaya perbaikan system juga sangat penting untuk peningkatan dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Keseimbangan antar pekerja sebagai sumber daya manusia dan pengusaha sebagai pemberi kerja dan pemilik modal atau investor perusahaan agar perusahaan tetap memiliki pekerja yang sehat, handal, dan selalu produktif. Harapan akan kesejahteraan adalah salah satu faktor yang mendorong produktivitas pekerja dalam perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan *Grounded Theory* karena dalam penelitian ini menggunakan suatu set prosedur yang sistematis untuk mengembangkan suatu teori secara induktif tentang fenomena yang terjadi pada para pekerja, serikat pekerja dan juga perusahaan di wilayah Kota Semarang. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam dalamnya dengan carapengumpulan data yang sedalam dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti (Sugiyono, 2005).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses dalam mencari data dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Dengan mengorganisasikan data ke kategori, penjabaran dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting sesuai yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat dipahami dengan mudah oleh diri sendiri atau orang lain Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan antara lain :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data yang dilakukan dalam penelitian sama halnya dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokus pada hal- hal penting, mencari tema dan polanya (Sugiyono 2018). Dengan demikian data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya. Maka dari itu data di tunjukkan untuk memfokuskan pada hal-hal

penting yang berhubungan dengan pengaruh Implementasi kebijakan pemerintah mengenai pengesahan PERPPU Cipta Kerja terhadap pekerja, serikat pekerja dan perusahaan di wilayah Kota Semarang.

2. *Coclusion Drawing/ Verification*

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang sudah dikemukakan merupakan kesimpulan yang bersifat sementara, akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti. Namun jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal disertai dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian melalui hasil wawancara, disajikan dengan mudah dipahami sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan data-data tersebut.

3. *Classification*

Setelah pelaksanaan verifikasi kemudian hasil tersebut di pilah untuk pengelompokan data ke dalam beberapa kategori agar lebih mudah untuk dianalisis. Data yang sudah dikumpulkan dalam penelitian melalui hasil wawancara, di pilah dan di kelompokkan agar mudah di analisis.

4. *Konseptualisasi*

Setelah data di kelompokkan data kemudian di pilah kembali untuk di kelompokkan lebih spesifik dari penelitian sesuai dengan kategorinya sehingga bisa memenuhi konsep penelitian. Data hasil wawancara yang telah di kalsifikasi kemudian di kelompokkan lagi di tahap konseptualisasi.

5. *Grounded Theory*

Berdasarkan fenomena yang ada yang di alami oleh para pekerja, Serikat pekerja, dan perusahaan di wilayah Kota Semarang dengandi dasari di sahkanya PERPPU Cipta kerja yang sebagai patokan untuk mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja akan tetapi mendapatkan penolakan dari pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini pada pertanyaan pertama penelitian ini Tujuan utama dari kebijakan PERPPU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja dengan meningkatkan kemudahan dan kepastian berusaha, pertumbuhan investasi, serta perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja. Implementasi kebijakan ini dilakukan oleh pemerintah dengan memberikan kemudahan perizinan berusaha, meningkatkan pemanfaatan bahan baku produksi dalam negeri, serta memberikan kewajiban industri pertahanan dalam hal kerahasiaan teknologi, produksi, dan pemasaran produknya. Bagi pekerja, kebijakan ini memberikan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja, sedangkan bagi perusahaan, kebijakan ini memberikan kemudahan dan kepastian berusaha serta pertumbuhan. Strategi-strategi yang direncanakan oleh pemerintah untuk mewujudkan tujuan tersebut antara lain adalah meningkatkan pemanfaatan bahan baku produksi dalam negeri, pemenuhan perizinan berusaha, serta kewajiban industri pertahanan dalam hal kerahasiaan teknologi, produksi, dan pemasaran produknya, Selain itu, terdapat tiga strategi yang dapat digunakan untuk mendukung tujuan pembangunan

berkelanjutan, yaitu adanya political will dari aktor negara maupun non-negara, harmonisasi tujuan-tujuan yang ditargetkan, dan adanya basis hukum (legal basis) yang menjadi payung pelaksanaan.

PERPPU Cipta Kerja merupakan konsep baru yang digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia, akan tetapi banyak pihak yang menyuarakan penolakan terhadap PERPPU tersebut karena dianggap tidak tepat sasaran dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi masyarakat, khususnya klaster ketenaga kerjaan. Pemerintah dalam menciptakan suatu undang-undang yang belum di sahkan sebelumnya sudah memikirkan apa tujuan utama dari kebijakan yang di buat dan juga sudah terfikirkan akan menggunakan strategi-strategi apa yang akan di rencanakan oleh pemerintah dalam mewujudkan tujuan di bentuknya kebijakan tersebut. Akan tetapi pada pemutusan kebijakan PERPPU Cipta Kerja menjadikan prokontra terhadap pemerintah dan beberapa objek yang terdampak seperti Pekerja, Serikat Pekerja, dan Perusahaan di berbagai daerah salah satunya di Kota Semarang, karena menurut mereka kebijakan tersebut sangat merugikan bagi para Pekerja, Serikat Pekerja, dan Perusahaan di berbagai daerah salah satunya di Kota Semarang. Pertanyaan kedua menjelaskan mengenai dampak para pekerja terhadap implementasi PERPPU Cipta Kerjayaitu Seperti yang sudah disampaikan beberapa pernyataan dan kekhawatiran terkait dampak UU Cipta Kerja terhadap model bisnis, strategi operasional, dan dampaknya terhadap angkatan kerja. Undang-undang tersebut memang membawa berbagai perubahan, khususnya pada aspek operasional dan keuangan. Selain itu, hal ini tampaknya juga mempengaruhi perlakuan terhadap pekerja, pesangon, peraturan outsourcing, dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Undang-undang ini telah membawa tantangan dan kekhawatiran yang besar, terutama dalam hal perlindungan pekerja dan perlakuan adil, yang telah peneliti soroti dengan jelas. Jelas bahwa perubahan-perubahan ini menyebabkan perlunya advokasi dan dukungan bagi pekerja yang terkena dampak amandemen ini. Penting untuk terus mengatasi tantangan-tantangan ini dan mengadvokasi hak-hak karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan ini. Mengingat kompleksitas dan kedalaman permasalahan yang peneliti sebutkan, jelas bahwa dampak dari perubahan hukum ini memiliki jangkauan yang luas dan memerlukan pertimbangan dan refleksi yang cermat.

UU Cipta Kerja telah mengimplementasikan beberapa kebijakan yang diatur dalam peraturan pemerintah, seperti PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja menciptakan lingkungan yang lebih cenderung untuk berusaha dan investasi, terutama bagi UMKM dan investor asing, dengan mengimplementasikan kebijakan yang diatur dalam peraturan pemerintah. Pada penelitian menjelaskan mengenai dampak perusahaan pada sektor hubungan industrial yaitu Jelas sekali bahwa hasil penelitian ini telah berbagi berbagai perspektif dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dan pekerja dalam menanggapi perubahan undang-undang ketenagakerjaan dan dampaknya. Keseimbangan antara daya saing, biaya operasional, dan kesejahteraan pekerja tampaknya menjadi perhatian utama dalam peraturan baru ini. Pemahaman peneliti mengenai hasil wawancara telah menggarisbawahi sifat kompleks permasalahan ini, terutama yang berkaitan dengan biaya tetap, penetapan harga yang kompetitif, dan perlakuan terhadap pekerja, termasuk kekhawatiran mengenai kontrak, pembayaran pesangon, dan perjuangan untuk mendapatkan upah yang adil. Selain itu, pentingnya keterwakilan serikat pekerja dan kemampuan untuk terlibat dalam dialog yang bermakna dengan

manajemen telah disoroti sebagai faktor penting dalam mengatasi tantangan-tantangan ini secara efektif. Diskusi seputar kehamilan, optimalisasi kerja, dan perlunya pendekatan yang seimbang terhadap kesejahteraan karyawan mencerminkan pertimbangan yang beragam. Dialog antara perusahaan dan pekerja, khususnya dalam konteks keterwakilan serikat pekerja, sangat penting untuk memastikan perlakuan yang adil dan mengatasi permasalahan secara efektif. Pengamatan peneliti menunjukkan perlunya pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan hak dan kesejahteraan pekerja sekaligus mengakui tantangan operasional yang dihadapi oleh dunia usaha. Jelaslah bahwa permasalahan ini memerlukan penanganan yang hati-hati dan pendekatan yang seimbang untuk memastikan perlakuan yang adil dan praktik bisnis yang berkelanjutan.

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Cipta Kerja di Indonesia, terdapat berbagai tanggapan dan pandangan dari berbagai pihak, termasuk pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan. Persepsi ini dapat bervariasi tergantung pada sudut pandang dan kepentingan masing-masing pihak. Terbitnya Perppu Cipta Kerja berdampak terhadap berbagai sektor, salah satunya ketenagakerjaan, seperti soal alih daya atau outsourcing. Namun, Perppu Cipta Kerja juga diharapkan dapat menjadi langkah mitigasi untuk mengatasi dampak ekonomi global dengan mendorong kenaikan investasi dan peningkatan lapangan kerja. Pada penelitian ini menjelaskan mengenai mengenai Implementasi PERPPU Cipta Kerja dalam kenyataan menurut pekerja, serikat pekerja dan perusahaan yaitu Terlihat bahwa hasil wawancara dengan narasumber yang sedang membahas beberapa dampak negatif Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia, terutama dari sudut pandang buruh dan pemilik usaha. Beberapa poin penting yang dapat diambil dari pernyataan tersebut adalah: Buruh merasa resah dengan Undang-Undang Cipta Kerja karena dianggap memberikan keuntungan lebih besar kepada investor dan pengusaha daripada melindungi hak-hak buruh. Perubahan dalam undang-undang dianggap memberikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara besar-besaran, dengan alasan pabrik merugi atau terkena dampak COVID-19 yang terjadi 2 tahun lalu. Dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya (Undang-Undang No. 13), Undang-Undang Cipta Kerja dianggap lebih merugikan bagi buruh. Misalnya, pemberian pesangon yang lebih rendah, terutama dalam kasus PHK karena efisiensi atau pabrik bangkrut. Proses hukum bagi buruh yang memperjuangkan hak-hak mereka, terutama terkait pesangon, dianggap sulit dan rumit. Perusahaan terkadang tidak mau membayar sesuai dengan undang-undang dan menawar jumlah yang lebih rendah. Meskipun Jawa Tengah diharapkan menjadi pusat investasi dengan Undang-Undang Cipta Kerja, kenyataannya, terdapat PHK besar-besaran dan upah buruh yang masih di bawah standar terutama di Kota Semarang. Dalam hubungan dengan pemesanan oleh pembeli besar, perusahaan diharapkan memenuhi standar *Code of Conduct* dan menjalani audit untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, lingkungan, dan keselamatan.

Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia, pandangan pekerja terhadap komitmen pemerintah terhadap standar hak asasi manusia dan perlindungan tenaga kerja dapat mencakup berbagai elemen. Pentingnya dialog antara pemerintah, pekerja, dan pihak pengusaha menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan yang adil dan memenuhi kebutuhan semua pihak terkait. Evaluasi terus menerus terhadap implementasi undang-undang dan kebijakan menjadi penting untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Pada penelitian ini menjelaskan mengenai sudut pandang pekerja mengenai komitmen pemerintah terhadap standar hak asasi manusia dan perlindungan tenaga kerja yaitu terlihat bahwa hasil wawancara penelitian ini membahas berbagai peraturan

ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan yang menyangkut hak-hak pekerja, perlindungan bagi pekerja perempuan terkait kehamilan, serta implementasi aturan baru dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Narasumber juga menyinggung bagaimana peraturan ini berpotensi merugikan pekerja dan menimbulkan ketidakpastian dalam kesejahteraan pekerja. Pentingnya perlindungan bagi pekerja, terutama perempuan yang hamil atau mengalami keguguran, merupakan hal yang penting. Dari yang narasumber sampaikan, tampaknya perusahaan telah menjaga kepatuhan terhadap peraturan lama terkait hak-hak tersebut. Namun, perubahan dalam undang-undang cipta kerja menciptakan ketidakpastian, terutama terkait status pekerja kontrak dan upah. Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama dalam situasi kehamilan, kecelakaan kerja, dan kepastian kerja, menjadi perhatian penting. Semoga pemerintah dapat meninjau kembali peraturan yang ada dan menemukan solusi yang adil bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, diharapkan situasi ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja, dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan hasil dan pembahasan di bab 4 dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Tujuan utama kebijakan PERPPU tentang penciptaan lapangan kerja adalah menciptakan lapangan kerja melalui peningkatan kemudahan dan keamanan berusaha, peningkatan investasi, serta perlindungan dan pemberdayaan pekerja (KKIR).
2. Dampak Implementasi PERPPU terhadap karyawan yaitu banyak karyawan di PHK, karyawan mendapat pesangon rendah, Karyawan Tetap di ganti menjadi karyawan kontrak ataupun arsos, dan karyawan merasa ketidakpastian terhadap Kesejahteraan karyawan.
3. Dampak Implementasi PERPPU terhadap perusahaan yaitu peraturan perusahaan semakin terstruktur dengan adanya PERPPU yang di sahkan, perusahaan merasa sudah adil dengan kesejahteraan karyawan dan keuntungan perusahaan.
4. Dampak Implementasi PERPPU terhadap serikat kerja Serikat kerja mengalami kontrak outsourcing secara bersamaan, BPJS yang kurang di perhatikan Cuti, upah di bawah UMK itu tidak diperhatikan sama sekali tidak mendapat perlindungan.

Berikut adalah beberapa saran untuk mendukung implementasi kebijakan tersebut dengan melibatkan pihak-pihak terkait:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah perlu menjelaskan dengan transparan tujuan dan manfaat dari Perppu Cipta Kerja kepada seluruh pemangku kepentingan. Informasi yang jelas akan mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan pemahaman. Mendukung dialog terbuka dengan perwakilan pekerja dan serikat pekerja untuk memahami kekhawatiran mereka dan mencari solusi bersama

2. Bagi Serikat Pekerja

Perlu meningkatkan kesadaran dan pemahaman anggota serikat pekerja tentang perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Edukasi terkait hak-hak baru dan perubahan yang ada dapat membantu pekerja membuat keputusan yang lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus memastikan kepatuhan penuh terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang baru. Implementasi kebijakan harus dilakukan secara etis dan adil, memperhatikan hak dan kesejahteraan pekerja. Membuka jalur komunikasi yang terbuka dengan pekerja dan serikat pekerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan sebaiknya pada penelitian selanjutnya dapat menarik hipotesis baru dalam penelitian ini.

REFERENSI

Annisa (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/JEQ/article/view/4494>

Anoraga (2006). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>

Fabiana, M. F. (2019). Analisis Dampak Implementasi Kebijakan Dan Persepsi Masyarakat Tentang Asli Fungsi Lahan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Petani. Departemen Politik Dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, 1–11.

Fitrin (2010) Analisa Implementasi <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/132524-T%2027769-Analisis%20implementasi-Tinjauan%20literatur.pdf>

Haedar Akib (2010). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN: Apa, Mengapa, dan Bagaimana. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/289>

Karakteristik Kebijakan <https://www.selasar.com/pengertian-kebijakan/>

KBBI (2019). *Definisi kata Implementasi*. <http://kbbi.web.id/implementasi.html>.

KKIR, K. K. I. R. (2023). Perppu Cipta Kerja Berikan Kepastian Berusaha, Wamenkeu: Bantu Indonesia Hadapi Ancaman Resesi Dunia. <https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Perppu-Cipta-Kerja-Berikan-Kepastian-Berusaha>

KPRI. (2023). Pentingnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022 dalam pembinaan Industri Pertahanan Indonesia. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. <https://www.kemhan.go.id/poathan/2023/01/30/pentingnya-peraturan-pemerintah-pengganti-undang-undang-perppu-nomor-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja-pada-tanggal-30-desember-2022-dalam-pembinaan-industri-pertahanan-indonesia.html>

Nofriandi, R. (2017). Implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor REG.800/II/227/2016 Tentang Pemberlakuan Absensi Elektronik (E-Disiplin) di Lingkungan Sekretariat Kota Langsa. Medan: UMA.

Putu Sudira (2009). STUDI MANDIRI GROUNDED THEORY. <https://staffnew.uny.ac.id/upload/131655274/penelitian/GROUNDED+THEORY.pdf>

Riedel, Lengkong Dan Trang (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042>

Sa'diyah, Irawati dan Faidal (2017). Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/3658>

Salinan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja <https://peraturan.bpk.go.id/Details/234926/perpu-no-2-tahun-2022>

Soeharto (2008). *Kebijakan adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik.* <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/132524-T%2027769-Analisis%20implementasi-Tinjauan%20literatur.pdf>

Sulistiono dan Boediningsih (2023). Pembentukan Perppu Cipta Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum Demokrasi. *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora Vol.1, No.2.* <https://ejurnalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/ALADALAH/article/view/261>

Wardhana (2023) Dosen Hukum Publik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (FH UII). *pemerintah berkewajiban untuk membiasakan diri dengan pandangan putusan Mahkamah Konstitusi (MK).* <https://www.uui.ac.id/dosen-uui-berikan-pandangan-mengenai-perppu-cipta-kerja/>

Zakky (2018). *Pengertian Implementasi menurut Para Ahli, KBBI dan Secara Umum.* <https://www.zonareferensi.com/pengertianimplementasi/html>.