

ANALISIS KEBIJAKAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Junaidi Lubis¹, Syahfira Chintya Putri²

^{1,2}Universitas Battuta

E-mail: junaidilubis67@yahoo.co.id, firachintya19@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pelatihan kerja (job training) dan dampaknya terhadap pemenuhan hak-hak karyawan pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. Pelatihan kerja merupakan instrumen krusial dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, namun dalam praktiknya seringkali berbenturan dengan pemenuhan hak normatif pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi dalam UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan, namun di sisi lain menciptakan celah hukum terkait kepastian status hubungan kerja dan hak atas upah selama masa pelatihan. Manajemen diklat yang ideal harus mampu menyelaraskan kebutuhan peningkatan skill industri dengan perlindungan hak pekerja sebagaimana diatur dalam standar ketenagakerjaan nasional. Penulisan ini menyimpulkan bahwa pengawasan otoritas ketenagakerjaan menjadi kunci utama agar kebijakan pelatihan kerja tidak disalahgunakan sebagai bentuk eksploitasi tenaga kerja, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak atas pengembangan diri dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Hak Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Manajemen Diklat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of job training policies and their impact on the fulfillment of employee rights after the enactment of the Job Creation Law. Job training is a crucial instrument in improving the competence of human resources, but in practice it often clashes with the fulfillment of workers' normative rights. The research method used is normative juridical with a statutory and conceptual approach. The results of the study show that the regulations in the Job Creation Law provide flexibility for companies in organizing training, but on the other hand create a legal gap related to the certainty of employment relationship status and the right to wages during the training period. Ideal training management must be able to align the needs of industrial skill improvement with the protection of workers' rights as regulated in national labor standards. This paper concludes that the supervision of the labor authority is the main key so that job training policies are not misused as a form of labor exploitation, but as an effort to fulfill the right to self-development and improvement of employee welfare.

Keywords: Job Training, Employee Rights, Job Creation Law, Training Management.

PENDAHULUAN

Pasar kerja di Indonesia terus mengalami perubahan yang rumit karena berbagai faktor, seperti pergeseran ekonomi, perubahan demografi, kemajuan digital, perubahan iklim, serta ketidakpastian dalam ekonomi global. Perubahan ini menimbulkan tantangan dan juga kesempatan bagi pemerintah dan pihak terkait untuk merumuskan kebijakan yang dapat beradaptasi dengan baik. Salah satu jenis hubungan kerja yang penting dalam situasi ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan outsourcing, yang menjadi jawaban atas kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Transformasi struktural ekonomi Indonesia

menggambarkan pergeseran yang penting dari sektor pertanian ke sektor layanan dan industri. Perubahan ini meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi yang sesuai dengan permintaan sektor jasa, seperti kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Di sisi lain, sektor ini juga masih memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah untuk mengisi posisi yang tidak utama, yang dapat didukung melalui sistem kerja yang fleksibel seperti PKWT (Irham, S R, 2025).

Demografi Indonesia saat ini berada dalam periode bonus demografi, yang memberikan peluang besar untuk meningkatkan produktivitas ekonomi. Namun, peluang ini hanya bisa dimaksimalkan dengan adanya kebijakan pasar tenaga kerja yang mendukung fleksibilitas dan keterlibatan tenaga kerja yang produktif, termasuk pekerja yang lebih tua. Aturan yang mengatur hubungan kerja non-standar memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan aktif dari kelompok usia yang produktif serta yang lebih tua. Digitalisasi dan revolusi industri 4.0 terus mempercepat perubahan cara kerja di berbagai bidang. Kemunculan seperti kerja dari jarak jauh dan pekerjaan yang berdasarkan permintaan memerlukan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi dalam hubungan kerja. Namun, minimnya regulasi yang tegas untuk jenis kerja ini menimbulkan risiko ketidakpastian hukum bagi para pekerja. Dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia mengharuskan adanya kebijakan ketenagakerjaan yang fleksibel, terbuka, dan peka terhadap tantangan yang ada baik di tingkat global maupun lokal. Penyesuaian dan penyelarasan peraturan menjadi tindakan penting untuk menjamin perlindungan bagi pekerja sekaligus mendorong perkembangan ekonomi yang berkelanjutan.

Kondisi pelatihan kerja di Indonesia menunjukkan tantangan yang rumit. Meskipun banyak inisiatif pelatihan telah dijalankan oleh pemerintah dan pihak swasta, masih ada celah antara kebutuhan dan ketersediaan keterampilan di dunia kerja. Terdapat kecenderungan di mana beberapa sektor industri kekurangan tenaga kerja yang terampil, sementara di sisi lain, banyak lulusan universitas mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka. Revolusi industri yang sedang berlangsung membawa perubahan signifikan pada dunia kerja. Salah satu dampaknya adalah munculnya otomasi, kecerdasan buatan, analisis data, dan Internet of Things. Beberapa pihak melihat ini sebagai ancaman, karena khawatir bahwa posisi tenaga kerja akan hilang. Di sisi lain, muncul pula kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian digital serta kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi yang terus berubah. Dengan demikian, analisis kebutuhan pelatihan kerja perlu mencakup penilaian keterampilan yang relevan dengan era industri 4.0. (Kementerian, 2023)

Pemerintah Indonesia sudah melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki pelatihan kerja serta pengembangan SDM melalui sejumlah program dan inisiatif. Namun, ada kebutuhan akan koordinasi yang lebih baik antara pemerintah, institusi pendidikan tinggi, dan sektor swasta untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang sesuai dan relevan dengan pasar kerja. Perguruan tinggi juga memiliki peran penting dalam menyusun kurikulum yang sesuai dengan kemajuan teknologi dan industri. Pelatihan kerja diselenggarakan untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan, produktivitas, serta kesejahteraan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan

permintaan di pasar tenaga kerja dan sektor usaha, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun yang tidak, menurut Pasal 10 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pelatihan kerja jelas tidak hanya ditujukan untuk pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dengan pengusaha atau pemberi kerja, tetapi juga harus diadakan untuk calon tenaga kerja yang belum bekerja agar dapat meningkatkan keterampilan atau keahlian mereka sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja.

Mencakup lokasi dan waktu penelitian, sifat penelitian (tujuan, pendekatan, cakupan sumber data), teknik pengumpulan data dan metode analisis data. Metodologi juga mencakup penjelasan didasarkan karakteristik keilmuan (rasional, empiris dan sistematis) dengan sasaran hasil penelitian yang mutakhir, bahan dan peralatan serta metode yang digunakan (termasuk alat analisis), uraian prosedur yang dilakukan, uraian rumusan matematis dan penjelasan metode yang terperinci (Erna, 2014). Pelatihan kerja bisa dilakukan dengan cara pemagangan (Pasal 21). Pemagangan dilakukan berdasarkan kesepakatan yang dibuat secara tertulis antara peserta dan pengusaha. Kesepakatan pemagangan setidaknya harus mencakup ketentuan mengenai hak dan kewajiban baik bagi peserta maupun pengusaha serta durasi pemagangan. Pemagangan yang tidak dilakukan berdasarkan kesepakatan pemagangan dianggap tidak berlaku dan peserta akan diubah statusnya menjadi pekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Pasal 12 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 22/MEN/IX/2009 yang dikeluarkan pada tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pemagangan di Dalam Negeri (Permennakertrans Nomor 22/2009), perjanjian pemagangan harus secara jelas mencantumkan hak serta tanggung jawab baik peserta maupun pengusaha, serta durasi pemagangan tersebut. Apabila pemagangan dilaksanakan di dalam wilayah Indonesia, perjanjian pemagangan ini harus diketahui dan disetujui oleh dinas kabupaten atau kota setempat (K. Abdul, 2009). Pembangunan tenaga kerja adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan hal ini harus diatur agar hak-hak serta perlindungan bagi para pekerja terpenuhi. Penegakan hukum yang adil menjadi salah satu cara untuk melindungi masyarakat. Dalam pelaksanaan hukum, penting untuk memberikan manfaat dan kegunaan bagi setiap orang, sehingga penegakan hukum yang adil harus diterapkan. Salah satu bentuk perlindungan hukum terdapat dalam lingkungan kerja (Ety, M, D, E, 2021).

Setiap individu yang bekerja memiliki hak yang setara dalam menjalankan aktivitasnya, sesuai dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan, Setiap warga Negara memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang pantas bagi harkat manusia. Bekerja adalah upaya yang dilakukan oleh pria dan wanita, di mana banyak wanita yang berprofesi tidak hanya sekadar untuk bekerja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Ilhaminatus N, 2025). Kebijakan pelatihan kerja yang ada dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) bertujuan untuk memperbaiki kemampuan sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan industri dengan cara menyederhanakan proses perizinan untuk lembaga pelatihan. Walaupun membantu dalam meningkatkan kualitas, kebijakan ini bisa mengurangi hak-hak pekerja jika tidak disertai dengan pengawasan yang memadai, karena lebih memberi fokus pada fleksibilitas bagi pengusaha (Otti, 2021).

Adapun yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan kebijakan pelatihan kerja dalam undang-undang cipta kerja jika dihubungkan dengan pemenuhan hak pengembangan keterampilan pekerja di Indonesia ?, bagaimana perlindungan hukum pekerja menurut undang-undang cipta kerja apabila hak atas pelatihan kerja tidak dipenuhi oleh pemberi kerja ?.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan yuridis normatif, yang merupakan tipe penelitian hukum yang menitikberatkan pada analisis terhadap norma atau peraturan hukum yang berlaku, baik dalam bentuk tertulis maupun prinsip hukum yang ada di masyarakat (Muhaimin, 2020). Fokus dalam penelitian ini lebih kepada aspek-aspek teori, konsep, dan asas hukum yang terdapat dalam sistem hukum suatu negara. Kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis sebagai upaya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terdapat dalam hukum positif (Hardani, Nur Hikmatul, 2020). Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif yang bersifat yuridis, dengan memakai pendekatan undang-undang. Pendekatan ini merupakan cara untuk mengkaji regulasi yang relevan. Dengan pendekatan ini, penelitian bisa mengeksplorasi persamaan yang terdapat di antara berbagai undang-undang. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan argumen yang dapat digunakan untuk menjawab isu-isu hukum yang ada (Peter, 2010).

Pendekatan kedua adalah pendekatan konseptual. Pendekatan ini diterapkan dalam penelitian untuk menganalisis sudut pandang para akademisi hukum serta doktrin hukum lainnya. Tujuannya adalah untuk mengatasi masalah hukum yang ada dengan berlandaskan pada pemahaman terhadap pandangan dan doktrin tersebut, yang nantinya akan menjadi dasar hukum dalam suatu studi (Marzuki, 2007). Teknik pengumpulan bahan hukum dalam studi ini merupakan tahap yang paling penting dalam proses penelitian. Proses ini melibatkan penggunaan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Metode ini dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan serta laporan penelitian non hukum yang relevan dengan pemenuhan hak-hak perempuan pekerja. Selanjutnya, proses ini dilanjutkan dengan meninjau buku-buku yang membahas isu hak perempuan dalam dunia kerja (Kornelus B, 2020).

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis terhadap dokumen hukum yang formal, dan juga menerapkan peraturan hukum yang tertulis dalam konteks tertentu. Setelah itu, informasi yang diperoleh dari dua tahap penelitian pustaka dikelola dengan pendekatan deduktif. Selanjutnya, dilakukan analisis untuk menjelaskan dan menarik kesimpulan mengenai masalah yang ada dalam penelitian ini (Sugiyono, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kebijakan Pelatihan Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang Dihubungkan dengan Pemenuhan Hak Pengembangan Keterampilan Pekerja di Indonesia

Penerapan kebijakan tentang pelatihan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia serta memastikan bahwa para

pekerja memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri yang selalu berubah. Kebijakan ini mencoba untuk mendukung hak para pekerja dalam mengembangkan keterampilan melalui berbagai program, seperti pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan. Permintaan pekerja terampil semakin meningkat, maka pekerja harus mempersiapkan diri tidak hanya dengan gelar pendidikan resmi, tetapi juga dengan pelatihan kerja serta sertifikasi guna meningkatkan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan kerja memainkan peranan yang krusial dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah perusahaan. Dengan pelatihan yang efisien, pekerja tidak hanya mendapatkan keterampilan baru, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan performa mereka (SIP, 2024).

Dalam Pasal 1 poin 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2024 mengenai Prosedur Pendaftaran Aktivitas Lembaga Pelatihan Kerja Milik Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dijelaskan bahwa pelatihan kerja mencakup seluruh aktivitas untuk menyediakan, mendapatkan, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan kualifikasi dan jenjang jabatan atau pekerjaan (K. K. Indonesia, 2024). Di Indonesia, pelatihan kerja untuk karyawan diatur melalui beberapa peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (P. P. Indonesia, 2003).

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan kerja telah ditetapkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja diadakan dan diarahkan untuk memberikan bekal, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja demi peningkatan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Secara keseluruhan, pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pekerja, sehingga mereka dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Di samping itu, program pelatihan ini juga bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja agar siap menghadapi tuntutan pasar kerja yang selalu berubah dan berkembang, sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Otti, 2021).

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan dan/atau memperbaiki serta/atau mengembangkan kemampuan kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki melalui program pelatihan kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, pelatihan kerja tetap menjadi investasi yang krusial yang memberikan keuntungan tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan (Irham, S R, 2025). Pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan serta mengembangkan keterampilan dan keahlian pekerja agar dapat menambah produktivitas kerja dan kinerja perusahaan. Perusahaan diwajibkan untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya, karena hasil dari kompetensi pekerja tersebut akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Dengan demikian, sebagai bentuk investasi baik bagi individu maupun perusahaan, maka tanggung jawab untuk

meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja berada di pihak perusahaan (Endeh S, A Y. 2020).

Diatur dalam Pasal 81 angka 1 UU Cipta Kerja tentang perubahan pasal 13 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diadakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja dari perusahaan. Pelatihan kerja dapat dilakukan di tempat pelatihan atau di lokasi kerja. Selain itu, terkait dengan regulasi penyelenggaraan pelatihan kerja, lembaga pelatihan kerja yang berstatus pemerintah dan lembaga pelatihan dari perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan aktivitas mereka kepada instansi yang mengurus bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota (Sinaga, Z. 2024). Pelatihan pekerjaan bisa dilakukan melalui on the job training, di mana karyawan belajar secara langsung di lingkungan kerja, atau off the job training yang diselenggarakan di luar tempat kerja seperti seminar, lokakarya, hingga bootcamp. Metode ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh pengetahuan melalui pengalaman praktis dan teori, yang sangat penting untuk pengembangan karier (Eriyan R D, 2023). Ini menjadi suatu bentuk investasi jangka panjang bagi perusahaan, tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang positif dan inovatif. Dengan adanya regulasi yang mendukung, diharapkan perusahaan lebih aktif dalam menjalankan program pelatihan kerja yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Pemerintah RI, 2022).

Sistem pelatihan kerja merupakan hubungan dan integrasi dari berbagai elemen pelatihan kerja yang mencakup antara lain peserta, biaya, fasilitas, instruktur, program dan metode, serta lulusan. Dengan keberadaan sistem pelatihan kerja nasional, seluruh elemen dan sumber daya pelatihan yang terdapat di instansi pemerintah, sektor swasta, serta perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Jdih, 2025). Lembaga pelatihan kerja (LPK) adalah organisasi yang bisa berupa lembaga pemerintah, badan hukum, atau individu yang sudah memenuhi kriteria untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja. Dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang berubah-ubah secara global, keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal sangat penting. Keterampilan interpersonal, sebagai kemampuan mental individu, dapat ditingkatkan melalui interaksi dengan orang lain dalam komunitas maupun dengan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang, baik langsung maupun tidak langsung, membantu dalam mengembangkan motivasi dan kemampuan komunikasi antar individu (Anggraini, 2019).

Melalui undang-undang cipta kerja, pemerintah berusaha untuk melakukan pengurangan regulasi dan penyederhanaan birokrasi. Undang-undang ini merupakan langkah pemerintah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui reformasi dalam regulasi yang berkaitan dengan izin usaha demi meningkatkan investasi. Selain itu, undang-undang ini juga dirancang untuk mengatasi kendala dalam berinvestasi, terutama yang disebabkan oleh panjangnya proses birokrasi, adanya aturan yang saling bertentangan, serta banyaknya regulasi yang tidak sinkron, khususnya antara regulasi daerah dan pusat. Pengurangan regulasi sangat diperlukan oleh Indonesia saat ini untuk mencakup ketentuan terkait syarat investasi, ketenagakerjaan, izin usaha, aturan untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM),

pengembangan kawasan ekonomi, pelaksanaan proyek-proyek pemerintah, pengadaan tanah, serta ketentuan mengenai administrasi pemerintahan dan penerapan sanksi pidana yang diatur dalam berbagai undang-undang.

UU cipta kerja memberikan peluang bagi tenaga kerja untuk memperoleh pesangon serta pelatihan guna mendapatkan pekerjaan. Ini merupakan salah satu jaminan untuk mereka yang kehilangan pekerjaan yang tercantum dalam UU Ciptaker. Diharapkan tenaga kerja yang terkena PHK bisa tetap melanjutkan kehidupannya karena masih memiliki kesempatan mencari pekerjaan baru atau memulai bisnis. Dengan adanya kebijakan ini, diharapkan perekonomian Indonesia dapat bergerak ke arah yang lebih baik, sehingga penurunan angka pertumbuhan ekonomi pada kuartal IV Tahun 2020 dapat dihindari, karena Omnibus Law dapat menstabilkan kondisi ekonomi dan sekaligus meningkatkan pertumbuhan ekonomi hingga 6 persen (Jeanne, 2020).

UU Ketenagakerjaan mengatur tentang pelatihan bagi pekerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah dan/atau lembaga pelatihan swasta. Namun, Pasal 13 UU Ketenagakerjaan telah dimodifikasi oleh UU Cipta Kerja dengan menambahkan lembaga pelatihan yang berasal dari perusahaan. Akibatnya, ada tiga jenis lembaga pelatihan kerja yang diakui. Selanjutnya, peraturan mengenai izin untuk melaksanakan pelatihan tercantum dalam Amandemen Pasal 13 ayat (4) dan Pasal 14 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut: 1. Pasal 13 ayat (4) menetapkan bahwa lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah serta perusahaan harus terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat kabupaten atau kota. 2. Pasal 14 ayat (1,2 dan 3) menyatakan bahwa izin usaha untuk lembaga pelatihan kerja swasta dikeluarkan oleh pemerintah daerah Kabupaten/Kota, sementara bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang melibatkan pemasukan modal asing, izin harus dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, setelah memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat terkait izin usaha (MAGNUS, 2021).

Pelatihan adalah elemen dari pendidikan yang masuk dalam kategori pendidikan nonformal dan merupakan cara belajar untuk mendapatkan atau meningkatkan pengetahuan serta keterampilan agar memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan. Proses ini berlangsung di luar sistem pendidikan formal dalam jangka waktu yang relatif singkat sambil lebih menekankan praktik ketimbang teori. Pelaksanaan pelatihan kerja sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang mengungkapkan bahwa pelatihan kerja diadakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja demi peningkatan kapasitas, produktivitas, serta kesejahteraan. Pelatihan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar tenaga kerja dan dunia usaha, baik dalam maupun luar hubungan kerja, yang berlandaskan pada program pelatihan yang mengikuti standar kompetensi kerja. Penyelenggara pelatihan kerja di Indonesia adalah lembaga pelatihan kerja yang merupakan institusi yang berwenang untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja dibedakan menjadi lembaga pelatihan pemerintah, lembaga pelatihan swasta, dan lembaga pelatihan perusahaan (Agustino, 2006).

Tujuan jangka panjang dari kebijakan ini sangat positif, yaitu mengurangi angka pengangguran dengan membekali tenaga kerja melalui berbagai keterampilan saat mengikuti

program pelatihan, sehingga mereka dapat bersaing di dunia kerja atau membuka usaha sendiri. Namun, pelatihan ini tidak akan efektif jika tidak dilaksanakan dengan cara yang benar. Program pelatihan yang diadakan di Indonesia harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), di mana hasil yang diharapkan adalah tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai standar nasional dan dapat diterima di dunia pekerjaan. Uji kompetensi dilaksanakan melalui Sertifikasi kompetensi kerja, yakni proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara terencana dan objektif melalui pengujian sesuai dengan SKKNI, standar internasional, dan/atau standar khusus yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Parson, 2005).

Salah satu asas utama dari pelatihan kerja adalah adanya tanggung jawab kolektif antara sektor bisnis, pemerintah, dan masyarakat. Untuk menciptakan sistem pelatihan kerja yang terintegrasi, efisien, dan efektif, sangat penting bagi pemerintah untuk saling berkolaborasi, baik antara Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Dalam kerangka otonomi daerah, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan atas penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan kerja di masing-masing area. Dengan demikian, Pemerintah Daerah berfungsi sebagai penggerak utama yang berinteraksi langsung dengan masyarakat untuk melaksanakan program-program pemerintah, terutama yang berkaitan dengan pendidikan seperti pelatihan kerja, sehingga dapat terwujud masyarakat yang sejahtera sebagai hasil dari kebijakan tersebut (Dennar, 2018).

Perlindungan Hukum Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja atas Hak Pelatihan Kerja Tidak Dipenuhi oleh Pemberi Kerja

Tanggung jawab perusahaan adalah memberikan pelatihan kepada pekerja. Pada saat yang sama, pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelatihan tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, penyelenggaraan pelatihan kerja dilakukan oleh institusi pelatihan yang dikelola oleh pihak pemerintah, swasta, atau perusahaan (SIP Law Firm, 2024). Perlindungan hukum untuk tenaga kerja di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Prinsip utama dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih rentan, yaitu pekerja atau buruh, dari tindakan semena-mena yang mungkin dilakukan oleh majikan atau pengusaha dalam konteks hubungan kerja, dengan tujuan untuk menawarkan perlindungan hukum dan menciptakan keadilan sosial.

Implementasi undang undang cipta kerja, membutuhkan banyak tenaga ahli yang profesional dalam pengawasan hukum dan sistem pengendalian hukum berbasis elektronik yang dirancang khusus untuk konteks struktur hukum nasional (Rika W, 2024). Undang-Undang Cipta Kerja adalah salah satu rangkaian regulasi yang menyeluruh yang juga banyak menimbulkan pertentangan dalam strukturnya. Dari proses pembahasan, persetujuan, hingga penetapan undang-undang ini, tentu saja memiliki sisi positif dan negatif. Menurut Senjun H. Manulang, yang dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan keadilan sosial di sektor tenaga kerja; untuk memberikan perlindungan kepada

pekerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, contohnya dengan menyusun perjanjian atau membuat peraturan-peraturan yang bersifat wajib agar pengusaha tidak bertindak seenaknya terhadap buruh yang merupakan pihak yang lebih rentan (Hari, 2004).

Soepomo mengelompokkan perlindungan bagi pekerja ke dalam tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi, yang berarti memberikan perlindungan pada tenaga kerja dengan penghasilan yang memadai, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja sesuai keinginannya, perlindungan sosial, yang mencakup jaminan kesehatan terkait pekerjaan, serta hak untuk bergabung dalam organisasi dan perlindungan terhadap hak berorganisasi dan Perlindungan teknis, yang berfokus pada aspek keamanan dan keselamatan di tempat kerja dan pelatihan kerja adalah bahagian dari perlindungan teknis (H. Abdul, 2003). Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan fungsi dan tugas hukum dalam mengatur serta melindungi kepentingan masyarakat. Terkait dengan peranan hukum sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dan sebagai penataan dalam interaksi sosial serta menyelesaikan persoalan yang muncul dalam masyarakat. Untuk menjamin perlindungan bagi buruh dan pengusaha, intervensi pemerintah dalam sektor tenaga kerja sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara dua pihak melalui undang-undang cipta kerja, sehingga hukum ketenagakerjaan memiliki sifat ganda, yaitu pribadi dan publik (Philipus, M. T, S, 2005).

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan vokasi, perlindungan hukum penting bagi peserta vokasi di perusahaan. Meskipun pelatihan kerja dianggap strategis dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja dunia industri, menjadi perhatian utama pemerintah. Pelatihan kerja merupakan program pemerintah sebagai salah satu upaya mempersiapkan pekerja yang berkompetensi unggul. SDM adalah fondasi utama bagi peningkatan kekuatan dalam persaingan dunia kerja itu sendiri (Enge, 2024). Perlindungan bagi pekerja merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan kesejahteraan mereka, menjamin perlakuan yang manusiawi, serta memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas sosial dan mengembangkan potensi pribadi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kualitas hidup para pekerja.

Untuk memastikan perlindungan ini berjalan dengan baik, dibutuhkan perencanaan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terintegrasi, dan berkelanjutan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), bertujuan untuk memperluas peluang kerja dan menarik investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Undang-undang ini memperkenalkan berbagai perubahan dalam regulasi, termasuk mengenai hubungan ketenagakerjaan, sehingga sering disebut sebagai omnibus law karena lingkupnya yang luas. Perusahaan diharuskan untuk menyediakan pelatihan bagi karyawannya. Menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja, pelatihan dapat dilakukan oleh lembaga pelatihan yang bisa dikelola oleh pemerintah, swasta, atau oleh perusahaan itu sendiri. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan para pekerja dan memperbaiki kinerja mereka (Justitia, 2024).

Perlindungan hukum hak pekerja sangat krusial, karena umumnya posisi mereka lebih lemah secara sosial dan ekonomi dibandingkan dengan pengusaha. Tanpa adanya perlindungan hukum yang baik, karyawan yang dalam situasi rentan dapat menjadi korban

ketidakadilan dan eksploitasi dalam lingkungan kerja. Untuk itu, sangat penting untuk melakukan analisis yang mendalam tentang seberapa kuat kepastian hukum yang berlaku terkait dengan hak-hak pekerja dalam konteks bisnis di Indonesia dan langkah-langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan jaminan tersebut. Tujuan dari perlindungan hukum pekerja adalah untuk melindungi hak mereka. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 D ayat 1, dan Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 menyediakan perlindungan bagi hak-hak pekerja. Dengan demikian, ketentuan tersebut menegaskan bahwa hak untuk bekerja di Indonesia merupakan hal yang sangat penting dan diatur oleh UUD 1945. Ketidakadilan ekonomi antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan perjanjian yang tidak jelas. Di sisi lain, pekerja sering dipandang sebagai objek. Sebagai faktor eksternal, mereka berfungsi mirip dengan pelanggan, penyedia, atau pembeli dan berkontribusi pada kelangsungan perusahaan, alih-alih dianggap sebagai bagian yang esensial atau elemen fundamental dalam mendirikan perusahaan (HP, 2000).

Pemilik usaha perlu menjaga hak pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan pelatihan kerja. Berdasarkan pernyataan Senjun H. Manulang, sasaran dari undang-undang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan keadilan sosial di lingkungan kerja dan melindungi karyawan dari dampak yang merugikan dari atasan. Ini dapat tercapai antara lain dengan membuat kesepakatan atau regulasi yang mewajibkan perusahaan untuk tidak memperlakukan pegawai sebagai entitas yang tidak berdaya (Jihan, 2025). Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif karyawan menjadi sangat krusial dan menarik untuk dibahas setelah diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja karena berkaitan dengan hak-hak normatif karyawan. Hukum ketenagakerjaan adalah aturan yang mengatur interaksi antara karyawan dengan atasan atau perusahaan. Fungsi hukum ketenagakerjaan adalah melindungi kepentingan karyawan dari kekuasaan yang tidak terbatas yang dimiliki oleh majikan (Adrian, 2014).

Jaminan perlindungan hukum pekerja dalam memperoleh hak dan pelatihan kerja untuk memastikan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya standar perlindungan yang tidak adil, sangat penting adanya regulasi hukum mengenai hak dan pelatihan kerja (penegakan hukum) (Adrian, 2014). Undang-Undang cipta kerja merupakan sebuah bentuk peraturan yang mencakup lebih dari satu bahan, isu, dan tema dalam konteks pemerintahan. Inti regulasi ini adalah mencabut atau mengubah peraturan lain untuk membentuk suatu peraturan baru yang menyeluruh. Tujuannya adalah untuk menangani masalah regulasi di sebuah negara, khususnya terkait dengan banyaknya regulasi yang ada dan adanya tumpang tindih dalam regulasi (*overlapping*). Oleh karena itu, tidak ada yang keliru dengan undang-undang cipta kerja dalam perspektif hukum, asalkan penerapan konsep ini dalam proses pembuatan undang-undang bertujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah regulasi yang ada (A. Zuhdi, 2016).

Undang-Undang cipta kerja adalah sebuah undang-undang yang melakukan revisi terhadap beberapa undang-undang sekaligus untuk menangani isu-isu besar di suatu negara. Undang-undang ini, yang sering disebut sebagai UU sapu jagat, bertujuan untuk memperlancar dan menyederhanakan berbagai peraturan agar lebih efisien. Beberapa negara telah mengadopsi omnibus law, termasuk Kanada, Amerika Serikat, dan Irlandia. Irlandia bahkan

meluncurkan undang-undang cipta kerja yang mengubah lebih dari 3.000 undang-undang (Muhammad, 2021). Melonggarkan perlindungan bagi pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja bukanlah solusi tepat. Secara mendasar, undang-undang ketenagakerjaan memang dirancang untuk melindungi hak pekerja. Kepentingan dunia usaha seharusnya bisa dilindungi melalui cara hukum lainnya yang berada dalam kewenangan pemerintah tanpa mengorbankan perlindungan hak dan kepentingan pekerja, contohnya dengan memberikan insentif pajak, memastikan tidak ada praktik korupsi dan pungutan liar, serta menjamin birokrasi yang sederhana dan efisien. Perlindungan terhadap pekerja tidak boleh dikorbankan demi kepentingan investasi.

Pemerintah Indonesia telah menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia, tujuan dari undang-undang ini adalah untuk membuka sebanyak mungkin lapangan kerja yang merata di seluruh daerah di Indonesia demi memastikan hak setiap orang untuk memperoleh kehidupan yang layak, melalui dukungan dan perlindungan bagi UMKM, peningkatan lingkungan investasi, kemudahan dalam berbisnis, peningkatan jaminan kesejahteraan bagi pekerja, serta investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021). Hak pekerja yang menjadi kewajiban perusahaan untuk dipenuhi telah diatur dalam Bab X yang berjudul Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan UU Ketenagakerjaan Jo. UU Cipta Kerja. Hak-hak pekerja yang termasuk dalam tanggung jawab perusahaan, mencakup hal-hal sebagai berikut: Pelatihan Pekerja. Pengembangan keterampilan pekerja dapat dilaksanakan melalui pelatihan yang terstruktur atau melalui program magang dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan yang melibatkan pekerjanya dalam program pelatihan atau magang, bertanggung jawab atas semua biaya yang timbul, termasuk membayar semua hak yang dimiliki pekerja seperti biasanya ketika mereka bekerja. Pelatihan atau magang ini bertujuan untuk mengasah atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan pekerja, serta diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan, baik oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan swasta, maupun perusahaan itu sendiri. Setiap orang yang bekerja diberikan kesempatan yang setara untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. (pasal 9 s/d pasal 12, pasal UU Ketenagakerjaan Jo. pasal 13 UU Cipta Kerja) (Budi, 2022).

SIMPULAN

Transformasi paradigma pelatihan kerja undang-undang cipta kerja mengakibatkan perubahan cara pandang terhadap pelatihan kerja, dari yang sebelumnya bersifat kaku dan administratif menjadi lebih dinamis dan sesuai dengan kebutuhan sektor industri (link and match). Kebijakan ini fokus pada peningkatan peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) serta membuka peluang yang lebih besar bagi swasta dalam mengorganisir pelatihan. Namun, sisi fleksibel ini dapat menimbulkan risiko dalam mengaburkan tanggung jawab utama perusahaan untuk memberikan pelatihan yang berkelanjutan kepada karyawan mereka. Pemenuhan hak pekerja yang masih belum memadai walaupun secara normatif Undang-Undang Cipta Kerja

menekankan pentingnya kemampuan, pelaksanaan di lapangan masih menunjukkan perbedaan antara hak tenaga kerja untuk mendapatkan pengembangan diri dengan kenyataan yang dipenuhi oleh pengusaha. Aspek hukuman bagi perusahaan yang mengabaikan kewajiban pelatihan masih dianggap kurang memberikan efek jera yang memadai, sehingga pelatihan sering kali hanya berfungsi sebagai formalitas administratif daripada upaya yang sistematis untuk meningkatkan daya saing pekerja. Dalam pandangan perlindungan hak-hak pekerja, kebijakan terkait pelatihan kerja dalam UU Cipta Kerja belum memberikan jaminan penuh bagi posisi tawar pekerja yang memiliki kekuatan rendah. Pelaksanaan hak atas pelatihan kerja masih sangat tergantung pada kebijakan yang ditetapkan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penyelarasan yang lebih baik antara norma hukum dan pengawasan dari pihak otoritas ketenagakerjaan agar pengembangan kemampuan bukan hanya dipandang sebagai barang komoditas industri, tetapi juga sebagai hak fundamental pekerja untuk memastikan masa depan ekonomi mereka.

REKOMENDASI

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja diharuskan untuk melakukan transformasi digital dan penggabungan sistem monitoring pelatihan kerja yang menghubungkan data internal perusahaan secara langsung dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tingkat pusat. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan setiap perusahaan memiliki rencana pelatihan tahunan yang harus diunggah ke dalam sistem. Target pencapaian ditentukan melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berupa peningkatan jumlah tenaga kerja bersertifikat kompetensi nasional sebesar 20% setiap tahun di sektor industri yang padat karya. Tingkat kepatuhan perusahaan dalam melaporkan pelaksanaan pelatihan harus mencapai sekurang-kurangnya 85% dari keseluruhan perusahaan yang terdaftar. Pemerintah mampu meraih sasaran ini dengan memberikan insentif perpajakan yang lebih menarik, seperti potongan pajak (Super Tax Deduction), bagi perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan bersertifikat. Selain itu, pemerintah juga perlu mempermudah akses bagi perusahaan, terutama UMKM, untuk memanfaatkan fasilitas BLK (Balai Latihan Kerja) yang dimiliki tanpa dikenakan biaya. Sebagai rekomendasi ini sangat sesuai dengan tujuan Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperkuat kompetisi sumber daya manusia Indonesia di tingkat internasional. Program pelatihan yang terstruktur tidak hanya memastikan perlindungan bagi pekerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi perusahaan, yang pada gilirannya mengembangkan lingkungan kerja yang saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Zuhdi, M. (2016). Kajian Politik Hukum Terhadap Transplantasi Hukum di Era Global. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 5(2), 196. <https://doi.org/https://doi.org/10.25216/jhp.5.2.2016.195-208>
- Anggraini, N. D. (2019). *HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL DALAM PASAL 90 UU NO. 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS (Studi Dinas Sosial Kota Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.

- Budi, S. et al. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERUSAHAAN ALIH DAYA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 1–22. <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/1/1>
- Dennar, T. R. (2018). *Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Upt Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/74668/>
- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, et al. (2020). *HUKUM KETENAGAKERJAAN UPAH, DAN KEBIJAKAN* (Cetakan I). PT RAJAGRAFINDO PERSADA. <https://repository.unida.ac.id/1525/12/Buku Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah.pdf>
- Enge, C. et al. (2024). Perlindungan Hukum Calon Pekerja dalam Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di PT X. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 1(3), 20–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i3.166>
- Eriyan Rahmadani Dianova, K. E. G. K. (2023). –Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinarity*, 1(2), 227–229.
- Erna, S. (2014). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah. *Risalah HUKUM Fakultas Hukum Unmul*, 10(1), 49–60.
- Ety, M, D, E, M. (2021). Rasio Legis Hukum Waris Adat Bali Seorang Ahli Waris Yang Pindah. *gama". Jurnal Hukum Bisnis Bonum Comune*, 4(1), 3.
- Ilhaminatus N, S. (2025). ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PEMERINTAHAN DESA. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*, 7(1), 12–25.
- Indonesia, K. K. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pendaftaran Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan*. JDIH Kemnaker.
- Irham, S R, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Journal of Social Movements*, 2(1), 15–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.34>
- Jdih, K. (2025). *Kamus Hukum*. jdih.kemenkeu.go.id. <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamus-hukum/sistem-pelatihan-kerja-nasional?id=04489cdea51c25ab12c507fa5b47aefb>
- Jeanne, A. Y. B. (2020). *UU Cipta Kerja Sebagai Stimulus Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional (Part 2)*. <https://setkab.go.id/>. <https://setkab.go.id/uu-cipta-kerja-sebagai-stimulus-pendorong-pertumbuhan-ekonomi-nasional-part-2/>
- Jihan, R. et al. (2025). Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 147–157. <https://doi.org/DOI: 10.62383/konsensus.v2i1.626>
- Justitia, M. (2024). *Hak-Hak Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. <https://www.mediajustitia.com/>. <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021). *Dikunjungi (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR)*. <https://www.kemenkeu.go.id>.

- Kornelus B, M. A. (2020). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrument Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, 7(1), 27.
- MAGNUS, L. O. (2021). *Omnibus Law Series EMPLOYMENT 2021*. <https://magnuslaw.co.id/wp-content/uploads/2021/03/LEGAL-TALKS-SERIES-IND-Analysis-of-Employment-Cluster-on-Regulation-of-Job-Creation-Law.1.pdf>
- Muhammad, Z. et al. (2021). TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (OMNIBUS LAW). *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(3), 1171–1195.
<https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/104>
- Otti, I. K. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *WIDYA PRANATA HUKUM*, 3(2), 45–63.
- Rika W, et al. (2024). Perikatan dalam Kontrak: Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha. *LETTERLIJK: JURNAL HUKUM PERDATA*, 1(2), 16–134.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, 14(2), 58.
- SIP Law Firm. (2024). *Hak dan Kewajiban Karyawan Menurut UU Cipta Kerja*. <https://siplawfirm.id/.https://siplawfirm.id/hak-dan-kewajiban-karyawan?lang=id>
- SIP, L. F. (2024). *Investasi SDM Melalui Pendidikan dan Pelatihan Kerja*. <https://siplawfirm.id/.https://siplawfirm.id/pendidikan-dan-pelatihan-kerja?lang=id>