

ANALISIS KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM SISTEM KETANAGAKERJAAN INDONESIA PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Okta Rizky Rahmawati¹, Nisa Maulina², Dita Irma Setiya Ayu Puspita³, Indah Syafina⁴
e-mail: ¹okta72572@gmail.com, ²nisamaulina71@gmail.com, ³dtata6365@gmail.com,
⁴Indahsyafina765@gmail.com,

Abstract

The enactment of the Job Creation Law has brought significant changes to Indonesia's labor regulatory framework, particularly in relation to employers' responsibilities in safeguarding and fulfilling workers' rights. This study seeks to examine employers' obligations within the Indonesian employment system following the implementation of Law Number 6 of 2023 on Job Creation. A Systematic Literature Review (SLR) approach was applied to systematically identify, assess, and synthesize relevant scholarly publications. The data were obtained from national journal articles indexed in Google Scholar and published between 2021 and 2025. The initial search yielded 30 articles, of which 10 met the established inclusion criteria and were subsequently analyzed. The review reveals that employers are required to ensure the fulfillment of workers' fundamental rights, including fair wages, regulated working hours, adequate rest periods, overtime payments, occupational safety and health protection, severance entitlements, social security coverage, and employee welfare benefits. In addition, employers play an important role in fostering harmonious industrial relations through adherence to employment agreements and labor protection regulations. Despite these obligations, several challenges remain in practice, particularly concerning fixed-term employment contracts (PKWT), outsourcing arrangements, employment termination procedures, severance payment disputes, and the effectiveness of legal protection mechanisms for workers. The findings suggest that while the Job Creation Law has enhanced labor market flexibility and supported a more favorable investment climate, employers continue to bear both legal and social responsibilities for protecting workers' rights. Consequently, sustainable and equitable industrial relations require effective regulatory oversight, consistent law enforcement, and collaborative engagement among government institutions, employers, and workers.

Keywords: employer obligations, labor relations, Job Creation Law, industrial relations, systematic literature review.

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem ketenagakerjaan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami perubahan yang cukup signifikan seiring diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi yang disusun menggunakan pendekatan omnibus law tersebut dirancang untuk menyederhanakan berbagai aturan sektoral, meningkatkan kemudahan berusaha, memperkuat daya saing ekonomi nasional, menarik investasi, serta memperluas kesempatan kerja di tengah dinamika globalisasi dan transformasi ekonomi digital. Kebijakan ini dipandang sebagai langkah strategis pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif dan mengurangi berbagai hambatan regulatif yang selama ini dianggap menghambat pertumbuhan ekonomi nasional.

Di sisi lain, reformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai dinamika dalam hubungan industrial. Perubahan ketentuan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), pengupahan, pesangon, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) memunculkan perdebatan mengenai keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kebijakan tersebut berpotensi meningkatkan efisiensi dunia usaha, namun pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran terhadap berkurangnya jaminan perlindungan bagi pekerja (Khairani et al., 2023; Yitawati et al., 2024). Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana

kewajiban pengusaha tetap dapat dijalankan secara optimal dalam menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja pasca reformasi regulasi ketenagakerjaan.

Dalam sistem hubungan industrial, pengusaha memiliki peran yang sangat penting karena tidak hanya bertindak sebagai pelaku usaha, tetapi juga sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kewajiban tersebut mencakup pembayaran upah yang layak, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, pembayaran upah lembur, penyediaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja, hingga pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, termasuk pembayaran pesangon dan kompensasi lainnya (Basofi & Fatmawati, 2023; Rajani & Harahap, 2023; Kandarani, 2025). Pemenuhan kewajiban tersebut merupakan fondasi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi ketentuan ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja masih menghadapi sejumlah tantangan. Persoalan yang sering muncul antara lain penggunaan PKWT yang berkepanjangan, perluasan praktik outsourcing, sengketa pembayaran pesangon, serta meningkatnya potensi perselisihan hubungan industrial. Selain itu, masih ditemukan kesenjangan antara tujuan normatif regulasi dengan praktik implementasinya, khususnya terkait efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dan tingkat kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban ketenagakerjaan (Khairani et al., 2023; Yitawati et al., 2024).

Meskipun demikian, dari perspektif ekonomi, Undang-Undang Cipta Kerja dinilai mampu memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi dunia usaha melalui penyederhanaan regulasi dan pengurangan beban kepatuhan perusahaan. Reformasi ketenagakerjaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing ekonomi, mendorong investasi, mengurangi dualisme pasar tenaga kerja, serta memperluas kesempatan kerja. Namun, fleksibilitas tersebut perlu diimbangi dengan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif agar tidak mengurangi tingkat perlindungan terhadap pekerja.

Berdasarkan telaah literatur yang ada, sebagian besar penelitian sebelumnya masih membahas kewajiban pengusaha secara parsial, misalnya hanya berfokus pada aspek pengupahan, pesangon, PHK, atau outsourcing secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan seluruh bentuk kewajiban pengusaha dalam satu kerangka hubungan industrial pasca Undang-Undang Cipta Kerja masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), yaitu belum tersedianya sintesis komprehensif mengenai kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia yang telah mengalami perubahan regulasi secara signifikan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Penelitian difokuskan pada identifikasi berbagai bentuk kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja, perlindungan hukum ketenagakerjaan, serta upaya menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan sekaligus menjadi referensi bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam merumuskan kebijakan serta praktik hubungan industrial yang lebih adil, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai penelitian yang membahas kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Metode SLR dipilih karena mampu menghasilkan kajian yang sistematis, transparan, dapat direplikasi, serta meminimalkan bias peneliti melalui prosedur penelusuran dan seleksi literatur yang terstruktur (Kitchenham & Charters, 2007; Page et al., 2021). Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran komprehensif mengenai perkembangan penelitian terkini terkait hubungan

industrial, perlindungan tenaga kerja, dan kewajiban pengusaha dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari artikel ilmiah nasional dan internasional yang dipublikasikan pada rentang tahun 2021–2025. Pembatasan tahun publikasi dilakukan untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis memiliki relevansi terhadap dinamika hukum ketenagakerjaan pasca implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. Sumber data diperoleh melalui basis data Google Scholar, Garuda, Crossref, serta penelusuran menggunakan aplikasi Publish or Perish (PoP) versi 8 yang terintegrasi dengan Google Scholar. Penggunaan beberapa basis data dimaksudkan untuk meningkatkan cakupan literatur dan meminimalkan risiko terjadinya *publication bias* (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2019).

Proses penelusuran literatur dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci berupa "*kewajiban pengusaha*", "*hubungan industrial*", "*perlindungan tenaga kerja*", "*Undang-Undang Cipta Kerja*", "*ketenagakerjaan Indonesia*", "*PKWT*", "*outsourcing*", "*pesangon*", dan "*perlindungan pekerja pasca omnibus law*" dengan menggunakan operator Boolean (AND dan OR) untuk memperoleh hasil pencarian yang lebih spesifik dan relevan. Dari hasil penelusuran awal diperoleh sebanyak 30 artikel yang sesuai dengan tema penelitian.

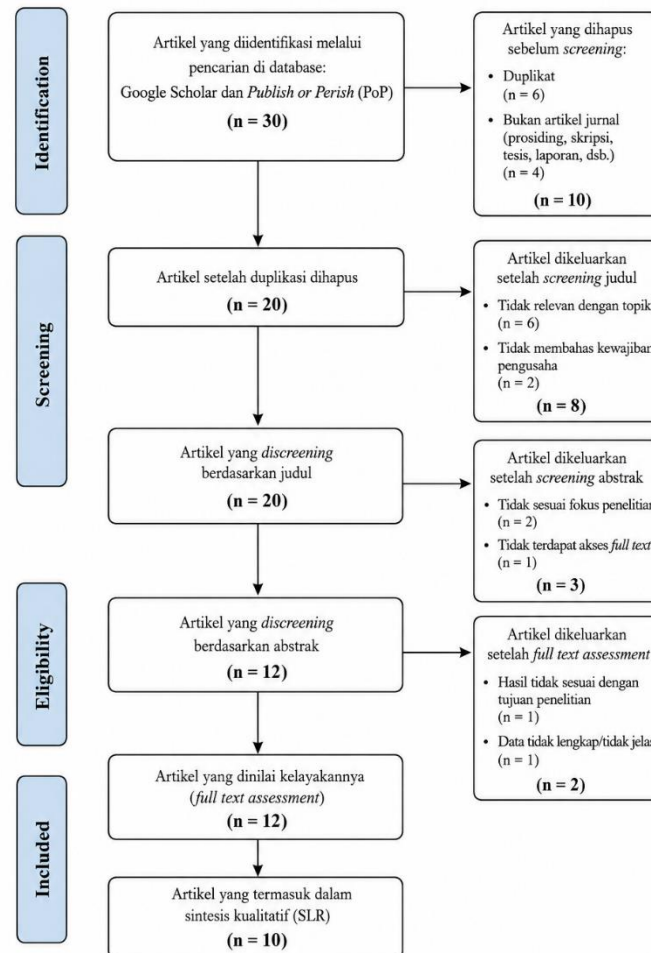
Seleksi literatur dilakukan dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang terdiri atas empat tahapan utama, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *inclusion* (Page et al., 2021). Pada tahap *identification*, diperoleh sebanyak 30 artikel dari berbagai basis data yang memenuhi kata kunci pencarian. Tahap *screening* dilakukan dengan menelaah judul, abstrak, dan menghapus artikel duplikat sehingga jumlah artikel berkurang menjadi 20 artikel. Selanjutnya, pada tahap *eligibility*, dilakukan penelaahan teks lengkap (*full text review*) terhadap artikel yang tersisa berdasarkan kesesuaian substansi penelitian, metodologi, dan fokus pembahasan sehingga diperoleh 12 artikel yang memenuhi syarat. Pada tahap *inclusion*, dipilih sebanyak 10 artikel utama yang memenuhi seluruh kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel dipublikasikan pada periode 2021–2025; (2) artikel membahas secara langsung kewajiban pengusaha, perlindungan pekerja, hubungan industrial, atau implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada sektor ketenagakerjaan; (3) artikel merupakan publikasi ilmiah yang telah melalui proses *peer review*; dan (4) artikel tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*). Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian, artikel opini atau berita, serta dokumen yang tidak dapat diakses secara penuh.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur yang dianalisis. Tahapan analisis meliputi proses reduksi data, kategorisasi, sintesis, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, informasi yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dieliminasi. Selanjutnya dilakukan proses kategorisasi berdasarkan tema utama, yaitu kewajiban pengusaha terkait pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hubungan kerja berdasarkan PKWT, sistem alih daya (*outsourcing*), pemutusan hubungan kerja (PHK), pembayaran pesangon, dan kesejahteraan pekerja. Tahap sintesis dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai penelitian untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih terdapat dalam kajian sebelumnya.

Untuk menjamin validitas dan keabsahan hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi sumber melalui perbandingan hasil penelitian dari berbagai penulis, jurnal, dan pendekatan metodologis yang berbeda. Selain itu, penerapan kriteria inklusi dan eksklusi secara konsisten serta penggunaan pedoman PRISMA 2020 diharapkan mampu meningkatkan transparansi, objektivitas, dan reliabilitas penelitian. Seluruh proses penelitian didokumentasikan secara sistematis sehingga memungkinkan penelitian ini direplikasi pada kajian serupa di masa mendatang. Proses seleksi literatur tersebut selanjutnya disajikan dalam bentuk diagram alur PRISMA 2020 untuk memperjelas tahapan identifikasi dan seleksi artikel yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar.1 Diagram Alur Prisma Sederhana



Sumber : Diadaptasi dari Page et al. (2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap sepuluh artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan bahwa kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tetap berorientasi pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan. Meskipun reformasi regulasi ketenagakerjaan memberikan tingkat fleksibilitas yang lebih besar kepada dunia usaha, perubahan tersebut tidak menghapus kewajiban dasar pengusaha untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kewajiban pengusaha dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori utama. Pertama, kewajiban yang berkaitan dengan pengupahan, meliputi pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum, pembayaran upah lembur, serta pemberian hak-hak finansial lainnya sesuai peraturan ketenagakerjaan. Kedua, kewajiban terkait pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, termasuk pembatasan jam kerja, pemberian cuti tahunan, cuti khusus, serta waktu istirahat mingguan.

Ketiga, kewajiban pengusaha dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, pelaksanaan standar keselamatan kerja, serta pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan nasional. Keempat, kewajiban yang berkaitan dengan hubungan kerja dan kepastian kerja, khususnya pada penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem alih daya (*outsourcing*). Kelima, kewajiban pengusaha setelah berakhirnya hubungan kerja berupa pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta kompensasi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa aspek yang paling sering menjadi sumber perselisihan hubungan industrial adalah pembayaran pesangon, penggunaan PKWT yang berkepanjangan, penerapan sistem *outsourcing*, serta pemutusan hubungan kerja yang tidak disertai pemenuhan hak pekerja secara memadai. Selain itu, beberapa penelitian melaporkan masih ditemukannya pelanggaran berupa keterlambatan pembayaran upah, pelanggaran ketentuan jam kerja, dan belum optimalnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Hasil penelitian juga memperlihatkan adanya dua pandangan utama terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam bidang ketenagakerjaan. Kelompok pertama menilai bahwa regulasi tersebut berhasil meningkatkan fleksibilitas pasar kerja dan memperbaiki iklim investasi melalui penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan. Sementara itu, kelompok kedua menilai bahwa fleksibilitas tersebut berpotensi mengurangi tingkat perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pada aspek kepastian kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan jaminan kesejahteraan pekerja.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya bersifat ekonomis dan administratif, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan hukum yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

PEMBAHASAN

1. Kewajiban Pengusaha dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja tidak menghilangkan prinsip dasar perlindungan tenaga kerja yang telah lama menjadi karakteristik hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang lahir berdasarkan perjanjian kerja antara para pihak. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran upah yang layak, pemberian waktu istirahat, pembayaran lembur, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pemenuhan hak-hak tersebut merupakan implementasi dari prinsip perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang telah mengalami perubahan

melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Basofi dan Fatmawati (2023) menegaskan bahwa pemenuhan hak normatif pekerja merupakan bentuk tanggung jawab hukum pengusaha sekaligus instrumen untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.

2. Hubungan Industrial dan Tanggung Jawab Sosial Pengusaha

Hubungan industrial modern tidak lagi menempatkan pengusaha semata-mata sebagai pelaku ekonomi yang berorientasi pada keuntungan perusahaan, melainkan juga sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab sosial terhadap pekerja. Konsep hubungan industrial Pancasila menekankan pentingnya keseimbangan kepentingan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memenuhi hak pekerja secara konsisten cenderung memiliki tingkat konflik industrial yang lebih rendah dibandingkan perusahaan yang mengabaikan kewajiban ketenagakerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan International Labour Organization (ILO) mengenai pentingnya penerapan prinsip *decent work* yang menempatkan perlindungan tenaga kerja, dialog sosial, dan jaminan sosial sebagai fondasi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

3. Problematika PKWT dan Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Salah satu isu yang paling banyak dibahas dalam literatur adalah perubahan pengaturan mengenai PKWT dan outsourcing. Reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada perusahaan dalam mengatur hubungan kerja guna meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha. Akan tetapi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut juga memunculkan kekhawatiran mengenai meningkatnya ketidakpastian kerja (*job insecurity*) bagi pekerja.

Penggunaan PKWT secara berulang dan perluasan ruang lingkup outsourcing dinilai berpotensi mengurangi stabilitas hubungan kerja serta menurunkan tingkat perlindungan sosial pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha terhadap fleksibilitas tenaga kerja dengan kebutuhan pekerja terhadap kepastian kerja dan kesejahteraan jangka panjang (Khairani et al., 2023; Yitawati et al., 2024).

4. Kewajiban Pengusaha dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Pembayaran Pesangon

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pembayaran pesangon masih menjadi salah satu sumber utama perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Pesangon pada dasarnya merupakan instrumen perlindungan sosial yang bertujuan memberikan jaminan finansial sementara kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang menunda atau tidak melaksanakan kewajiban pembayaran pesangon sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial yang pada akhirnya harus diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun Pengadilan Hubungan Industrial (Ong et al., 2025). Oleh karena itu, efektivitas perlindungan pekerja pasca PHK sangat bergantung pada konsistensi penegakan hukum dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah.

5. Dilema Fleksibilitas Investasi dan Perlindungan Tenaga Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan adanya dilema kebijakan antara upaya meningkatkan investasi dengan kebutuhan untuk mempertahankan perlindungan tenaga kerja. Dari perspektif ekonomi, penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan dipandang mampu meningkatkan daya saing nasional dan menarik investasi baru bahwa reformasi pasar tenaga kerja dapat meningkatkan efisiensi ekonomi dan mendorong penciptaan lapangan kerja baru apabila diimbangi dengan sistem perlindungan sosial yang memadai.

Sebaliknya, dari perspektif perlindungan hukum, fleksibilitas yang terlalu besar berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu,

keberhasilan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya diukur dari peningkatan investasi, tetapi juga dari kemampuan negara menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara efektif dan berkelanjutan.

6. Implikasi terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan nasional memerlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah memiliki peran strategis dalam memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku. Di sisi lain, pengusaha perlu memandang pemenuhan hak pekerja bukan semata sebagai kewajiban hukum, melainkan sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan usaha.

Dengan demikian, kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja harus dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan dan instrumen untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap sepuluh artikel yang memenuhi kriteria inklusi, dapat disimpulkan bahwa kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tetap berorientasi pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut meliputi pembayaran upah yang layak, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, pembayaran upah lembur, penyediaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, pemberian fasilitas kesejahteraan pekerja, serta pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, termasuk pembayaran pesangon dan kompensasi lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi dunia usaha dan berpotensi meningkatkan investasi serta penciptaan lapangan kerja. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perluasan praktik alih daya (*outsourcing*), pemutusan hubungan kerja (PHK), serta optimalisasi perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara tujuan normatif pembentukan regulasi dengan pelaksanaan di lapangan.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa kewajiban pengusaha tidak semata-mata berkaitan dengan pencapaian produktivitas dan efisiensi perusahaan, melainkan mencakup tanggung jawab sosial dan hukum dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan sistem ketenagakerjaan nasional sangat bergantung pada keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja sebagai bagian dari prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial Indonesia.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemetaan komprehensif mengenai konstruksi kewajiban pengusaha dalam sistem ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja yang selama ini masih dikaji secara parsial dalam penelitian terdahulu. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam merumuskan kebijakan serta praktik hubungan industrial yang lebih efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah, diperlukan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan, pemutusan hubungan kerja, pelaksanaan PKWT, dan sistem alih daya (*outsourcing*). Selain itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja guna memastikan tercapainya keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja.
2. Bagi Pengusaha, pemenuhan kewajiban ketenagakerjaan hendaknya dipandang tidak hanya sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas pekerja, dan keberlanjutan usaha. Penerapan hubungan industrial yang adil dan dialog sosial yang efektif dapat menjadi instrumen penting dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.
3. Bagi Pekerja dan Serikat Pekerja, diperlukan peningkatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja agar mekanisme perlindungan hukum dapat dimanfaatkan secara optimal serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih partisipatif dan konstruktif.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya, disarankan untuk memperluas sumber literatur dengan memasukkan artikel internasional yang terindeks pada basis data seperti Scopus atau Web of Science sehingga diperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai perkembangan hukum ketenagakerjaan global.
5. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan periode publikasi yang lebih panjang untuk menganalisis perkembangan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja secara longitudinal, terutama setelah berbagai peraturan pelaksana diterapkan secara penuh dalam praktik ketenagakerjaan nasional.
6. Selain menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan metode normatif dengan pendekatan empiris melalui wawancara, survei, atau studi kasus pada perusahaan dan pekerja sehingga diperoleh gambaran yang lebih nyata mengenai implementasi kewajiban pengusaha di lapangan.
7. Kajian mendatang juga dapat difokuskan secara lebih spesifik pada isu-isu tertentu seperti sistem pengupahan, perlindungan pekerja pada skema PKWT, efektivitas pengaturan *outsourcing*, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau implementasi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pasca Undang-Undang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). *Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik.
- Khairani, K., Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). *Perlindungan pekerja ditinjau dari hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Unes Journal of Swaraj Justisia.
- Ong, J. A., Jaya, F., & Situmeang, A. (2025). *Konsekuensi hukum kelalaian pembayaran pesangon oleh pengusaha pasca pengesahan UU Cipta Kerja*. HUKMY: Jurnal Hukum.
- Rajani, M. A., & Harahap, A. M. (2023). *Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh*.
- Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). *Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering*. Keele University and Durham University Joint Report.
- Okoli, C. (2023). A guide to conducting a standalone systematic literature review. *Communications of the Association for Information Systems*, 52(1), 1–35. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.05203>
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). Sage Publications.
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? *International Business Review*, 29(4), 101717. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.